



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

TÍTULO:

**“CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 00491, MOYOBAMBA - 2015”**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

AUTORA:

DENISSE VELA ROJAS

ASESORA:

Dra. YOLANDA NAVARRO BARRERA

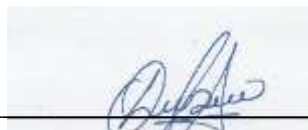
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

TARAPOTO – PERÚ

2016

PÁGINA DEL JURADO



Lic. Lady Diana Arévalo Alva
Presidente



Lic. Miguel Ángel Salazar hidalgo
Secretario



Dr. Yolanda Navarro Barrera
Vocal

DEDICATORIA

A todos los docentes, empresarios idóneos y sensatos que han permitido que mi persona ingrese a su espacio; para lograr las metas y desarrollar un verdadero proceso de aprendizaje.

El Autor.

AGRADECIMIENTO

A mis padres y los docentes de la prestigiosa Universidad César Vallejo – Moyobamba que me inculcaron sus sabios conocimientos para el logro de mis metas y aspiraciones; en especial mi eterno agradecimiento al Dr. César Acuña Peralta, por su inmenso apoyo al desarrollo en la educación de nuestro país.

El Autor.


DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Denisse Vela Rojas, con DNI N° 44699242 a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de la Ciencias Empresariales, escuela académico profesional de Administración declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Moyobamba, diciembre del 2016.



Denisse Vela Rojas

DNI. 44699242

PRESENTACIÓN

Cumpliendo con el Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Empresariales de nuestra Universidad, y con el propósito de obtener el título profesional de Licenciado en Administración, sometemos a vuestro ilustrado criterio el presente informe de tesis titulado: **“CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 00491, MOYOBAMBA - 2015”**, con la finalidad de recibir su visto bueno para la respectiva sustentación del mismo.

Moyobamba, Diciembre del 2016

El autor

ÍNDICE

PÁGINA DEL JURADO	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	v
PRESENTACIÓN	vi
ÍNDICE.....	vii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. Introducción.....	11
1.1. Realidad Problemática.....	11
1.2. Trabajos Previos	13
1.3. Teorías Relacionadas al Tema	17
1.4. Formulación del Problema	39
1.5. Justificación del Estudio	39
1.6. Hipótesis	39
1.7. Objetivos	40
II. Método.....	41
2.1. Diseño de Investigación.....	41
2.2. Variables, Operacionalización.....	41
2.3. Población y Muestra.....	44
2.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de datos, validez y confiabilidad.....	44
2.5. Métodos de Análisis de datos	45
2.6. Aspectos Éticos	45
III. Resultados.....	46
IV. Discusión	54
V. Conclusiones	56
VI. Recomendaciones	58
VII. Referencias Bibliográficas	59
ANEXO	64

Anexo N°01: Instrumento para evaluar el Clima Institucional.....	65
Anexo N°02: Instrumento para evaluar el Desempeño Laboral	68
Anexo N° 03. Prueba de confiabilidad para Clima Institucional.....	71
Anexo N° 04. Prueba de confiabilidad para Desempeño Docente.....	72
Anexo N° 05. Matriz de Consistencia.....	73
Anexo N° 06. Validación de Instrumentos.....	75

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene por título “**CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 00491, MOYOBAMBA – 2015**” el cual nace con la intención de evaluar el clima institucional y su influencia en el desempeño docente de la institución Educativa N° 00491 de Moyobamba, apoyándose en los objetivos específicos que es conocer su clima institucional y el desempeño docente de la Institución Educativa N° 00491 de Moyobamba, para finalmente determinar la relación existente entre ambas variables.

La investigación es de tipo correlacional descriptivo, enmarcado en el diseño no experimental, mediante la aplicación de encuestas a los 29 docentes y un director, considerando que ésta es la muestra para la presente investigación, se concluyó que la mencionada institución posee un inadecuado clima institucional según los docentes, además no existe un buen desempeño docente según el director de la institución y finalmente se tuvo una correlación significativa y positiva, según la prueba de Rho de Spearman equivalente a ,000, con un 86% de índice de incidencia de una variable hacia la otra, permite aceptar la hipótesis planteada “El clima institucional influye significativamente en el desempeño docente en la institución Educativa N° 00491, periodo 2015”. Esto se da en la medida que haya un clima institucional inadecuado, el desempeño docente será inadecuado.

Palabras clave: Clima institucional, desempeño docente, colaboradores.

ABSTRACT

The present research work is entitled "INSTITUTIONAL CLIMATE AND TEACHING PERFORMANCE IN EDUCATIONAL INSTITUTION No. 00491, MOYOBAMBA - 2015" which was born with the intention of evaluating the institutional climate and its influence on the educational performance of Educational Institution No. 0049 of Moyobamba, based on the specific objectives of knowing the institutional climate and the educational performance of Moyobamba Educational Institution No. 00491, to finally determine the relationship between the two variables.

The research is of a descriptive correlation type, framed in the non-experimental design, through the application of surveys to the 29 teachers and a director, considering that this is the sample for the present investigation, it was concluded that the aforementioned institution has an inadequate institutional climate According to teachers, in addition there is a good teaching performance according to the director of the institution and finally had a significant and positive correlation, according to the Spearman Rho test equivalent to 000, with a 86% incidence rate of one variable Towards the other, it allows to accept the hypothesis raised "The institutional climate significantly influences in the educational performance in the Educational institution N° 00491, period 2015". This occurs to the extent that there is an inadequate institutional climate, teacher performance will be inadequate.

Key words: Institutional climate, teacher performance, Collaborators.

I. Introducción

1.1. Realidad Problemática

La clave para tener un servicio de calidad y excelencia es poseer el talento humano capacitado y motivado es lo primordial, se puede mencionar entonces que dentro de ellos el sentido político, vocación de servicio y orientarse al buen vivir del servidor público es el reto de todas las instituciones públicas.

A nivel global mientras que en las empresas lo antes mencionado tiene igual de importancia, ya que la orientación a una adecuada gestión del ambiente laboral, obtienen mejores resultados respecto a sus competidores, podemos citar el caso de Brasil que en los años 2012 al 2013 tuvo un crecimiento económico de hasta 2.5%, sin embargo las mejores empresas tuvieron un crecimiento del 18.2% en esos mismos años, el cual está directamente relacionado con los niveles de satisfacción del personal que también incrementaron al 13% y 12% en favoritismo en esos años. Según el Great Place to Work Institute (2015), ya que este instituto anualmente realiza premiaciones a los mejores lugares de trabajo, en Latinoamérica la empresa Cisco, en el Perú está por ejemplo COFIDE, el que cumple los estándares globales.

En nuestro país el trabajo educativo es el centro de un eje esencial alrededor del cual se mueve un sin número de variables, que, de uno u otro modo, son un reflejo del sistema educativo nacional, por esta razón, el clima organizacional influye mucho en el desempeño laboral del docente, y representa un factor fundamental en el entendimiento y comprensión de la labor educativa de una determinada institución.

De tal manera es indispensable que las entidades educativas donde aportamos gran parte de nuestras horas rutinarias sean lugares cómodos donde se desarrollen dimensiones tales como la comunicación, motivación, confianza y participación lo cual aporta al desempeño de las instituciones, por ello uno de los motivos para desarrollar la investigación de clima organizacional, es saber si influye en las labores de los docentes y si la calidad

educativa que brindan, son debido a las interacciones armoniosas con los demás docentes; creando así un buen clima organizacional.

Se observó que en la Institución Educativa N° 00491, se ven afectados por no contar con un buen sistema comunicativo entre maestros, la cual se proyecta en el clima laboral, influyendo mucho en las labores de los profesores, los maestros no presentan síntomas de motivación, y una de las razones podrían ser los salarios, sintiéndose que sus labores no son valoradas con buena remuneración de acuerdo a su desempeño o por el ambiente de trabajo con las que cuentan, ya que este es inadecuado, así mismo se hacen presentes otras posibles factores que influyen en las labores del maestro, como la debilitación frente a los problemas del centro educativo, la sobrecarga laboral o la inseguridad de su puesto de trabajo.

De la misma forma existe la desconfianza entre profesores, lo que no permite el trabajo en grupo, cada uno trabaja por su lado y esto debilita el clima laboral, paralelo se presencia que no existe compromiso al momento de involucrarse en actividades escolares (proyectos, comisiones y actividades técnico pedagógico), también se hicieron partícipes conflictos que desgastan el clima laboral, en muchos casos influyendo en la eficiencia del maestro, ya sea por, al mostrar desinterés en el reforzamiento pedagógico de hoy en día, falta de participación en las actividades que organiza la institución elige desviarse de su responsabilidad laboral, los sentimientos no aportan en su autoestima, el directa muestra descontento con su plana docente, ya que son indiferente a los cambios y no muestran competitividad.

De esta forma el clima y desempeño laboral constituyen una base principal para visualizar y estudiar datos claros y confiables de acuerdo a las normas del desarrollo institucional, sus elementos y los individuos que son parte de ello y lo realizan.

1.2. Trabajos Previos

Internacional

Espinosa, G. (2014), en su tesis *“Un buen desempeño docente constituye un compromiso técnico y social entre el Estado, los docentes y la sociedad”* en torno a las competencias que se espera dominen los profesores del país, en cualquier etapa de su carrera profesional, a fin de lograr el aprendizaje de todos los alumnos” realizado en la Universidad Católica de Loja. Llegándose a la conclusión de que los docentes se muestran apegados al cumplimiento de las normas que rigen la institución, así mismo participan en la planificación a nivel de centro o meso curricular y a nivel de aula o microcurricular, colaborando con la planificación de actividades educativas, por otro lado ellos son conscientes de la necesidad de realizar evaluaciones permanentes con los estándares de calidad educativa, así mismo poseen una buena comunicación con sus estudiantes y sus padres de familia, por consiguiente se ha podido determinar que existe un buen desempeño pedagógico de los docentes

La Cruz, J. (2006), de la Universidad “Rafael Urdaneta”, quien, para optar al título de Magíster en Gerencia Educativa, elaboró una tesis titulada *“La comunicación gerencial y el clima organizacional en planteles públicos de educación media, diversificada y profesional”*. El motivo del presente estudio es detectar la conexión entre las variables de investigación, en el Municipio Escolar N° 5, de tal forma que se realizó el estudio de manera descriptiva, correlacional, de campo refiriéndose al tercer nivel de las investigaciones cuantitativas con diseño no experimental y transversal, haciendo uso de una población de 14 directivos, 294 maestros, 64 trabajadores en el área administrativa y 52 obreros, de las siguientes instituciones: Vicente Lecuna, José Escolástico y Rafael María Baralt la cual pertenecen a dicha Parroquia; desarrollando el muestreo por estratificación donde quedó la muestra conformada por 14 directivos, 102 docentes, 64 administrativos y 52 obreros de los mencionados centros, para ello se formuló un par de cuestionarios de 60 ítems cada uno, determinados C.G.C.O., dirigidas a

dos segmentos: la primera al segmento directivo y maestros, y el segundo a segmento administrativo y obrero.

Las respuestas nos permiten observar que las formas de comunicación y su cumplimiento se reflejan, en las diversas administraciones que se desarrollan en las entidades investigadas, para la orientación de los colaboradores de dichas entidades; refleja los resultados de la comunicación gerencial, y además aportan de manera constructiva en el clima institucional de estas, se identifica los componentes del clima organizacional en las instituciones investigadas. Conforme a ello se aconsejó, horas de sensibilidad orientadas a los colaboradores de aquellas, que ayuden a dar más valor de los conceptos y características de clima organizacional en dichos individuos, haciendo de ellos más armonioso y proactivo.

Ortiz, I. (2006), de la Universidad “Rafael Urdaneta”, quien, para optar al título de Magíster en Gerencia Educativa, realizó una tesis titulada *“El clima organizacional y la integración de la tecnología informática a la gestión docente”*. El presente estudio tuvo como propósito conocer la correlación dichas variables respecto a la tecnología informática del grado medio, variando entre entidades como el Municipio Escolar Maracaibo N° 2, del Estado Zulia. La investigación fue de característica correlacional y de campo, usando el diseño no experimental-transaccional.

La muestra estuvo constituida por 99 docentes y 11 directivos. Se hizo uso del método de la encuesta, de forma cuestionario, orientado a directivos, pero redirigidos a docentes, donde se llegó a la conclusión, de que hay presencia de una conectividad positiva moderada entre las variables, que serán penetradas en la dirección del maestro. A la vez, se descubrió que el clima laboral se encuentra en casi siempre adecuado de acuerdo a las causas de los individuos, haciendo presencia de desgaste en la conducta organizacional, lo que provoca desequilibrio de dichas instituciones y se aconseja, brindar capacitaciones tecnológicas

a los educadores, para aumentar su competitividad, haciendo uso de métodos innovadores y que cuenten con calidad. Esta investigación se relaciona con la variable Clima organizacional, al presentar indicadores parecidos al mismo, como liderazgo directivo y comunicación, y le dan mayor relevancia al clima laboral saludable.

Nacional

Maldonado, R. (2012). En su tesis denominado *“Percepción del desempeño docente en relación con el aprendizaje de los estudiantes”* realizado en la Universidad San Martín de Porres Lima. Se concluyó que mediante la aplicación estadística de Pearson se tiene una correlación significativa de ,857 positiva y considerable entre el desempeño docente con el aprendizaje; una correlación significativa de ,763 positiva considerable entre desempeño docente y el aprendizaje cognitivo; correlación significativa de 780 positiva y considerable entre desempeño docente y aprendizaje procedimental y una correlación significativa de 756 positiva y considerable entre desempeño docente y el aprendizaje actitudinal.

Silva, H. (2009), Hizo una investigación de característica descriptiva titulado *“Medición del clima laboral y satisfacción del personal de trabajadores docentes y no docentes de la facultad de medicina de la universidad nacional de la Amazonía peruana”*, con el propósito de evaluar el grado de satisfacción y clima laboral; la muestra se utilizó 30 docentes y 20 administrativos elegidos al azar y la herramienta de investigación fue una ficha de 9 preguntas. Aquí se llegó a la conclusión que las variables construyen elementos relevantes en el desempeño laboral, preservación de los logros de las instituciones y en la salud psicológica de los colaboradores.

Berrocal, S. (2007), desarrolló una investigación de característica descriptiva correlacional de corte transversal, llamado *“El clima institucional y la calidad del servicio educativo realizados en las instituciones educativas del nivel secundario de la urbanización Dulanto”*

ubicados en la región Callao. La muestra estuvo formada por 272 personas; los métodos utilizados fueron 2 conjuntos de interrogantes, con preguntas cerradas; para medir las variables, una dependiente (servicio educativo) y la otra independiente (clima institucional). En esta investigación se llegó a la conclusión que de acuerdo a las perspectivas de los colaboradores pertenecientes a las escuelas, la identificación laboral y el servicio educativo, están en un grado predominante medio, al igual que las interacciones de los individuos y la dinámica institucional. Paralelamente las perspectivas de los educandos el servicio educativo que ofrecer esta en un nivel regular, siendo afirmados por los miembros, de las áreas de docencia, administración y la dirección.

Ramírez (2006) donde indaga en la evaluación del desempeño profesional de los maestros que enseñan en el nivel secundario de menores de la UGEL N° 6 de Lima como un medio reducido, si emplean el sistema en un elevado nivel valorativo-regulativo para aumentar la calidad de enseñanza. El método es de característica descriptivo-explicativo con dirección heurística-hermenéutica; a la vez cuenta con el diseño no experimental transaccional, en donde la muestra probabilística es de 55 docentes de dicha institución; también los educandos de a partir de tercero de secundaria con una muestra no probabilística de 10 estudiantes por nivel, y padres de familia de la II.EE. investigada. La herramienta utilizada fue cuatro conjuntos de preguntas y el método de observación realizada en las aulas; donde dos del conjunto de preguntas, se plantearon a los maestros: uno con respecto a su autoevaluación y otro al gobierno de la dirección en la institución, los otros dos cuestionarios se realizaron a los estudiantes y a papás de familias. Pues fueron operadas en las siguientes capacidades: pedagógicas, emocionalidad, responsabilidad, relaciones interpersonales con sus educandos y respuestas de su desempeño laboral. En calidad de la enseñanza se enfoca en el punto “rendimiento académico” reflejadas en los estudiantes, cultura y capacidad evaluativa, perfil adecuado del maestro y desempeño profesional logrado. Se llegó a la conclusión que la mas de la mitad (+50%) de los profesores evalúan

a sus labores como excelente y muy bueno y la misma cantidad de estudiantes, evalúan el desempeño del maestro como bueno y muy bueno, al mismo modo se detalla que la evaluación de la variable es un medio que aporta en el aumento la calidad de enseñanza dirigidos a los estudiantes del nivel secundario de la UGEL N° 6 de Lima, si se emplea de manera valorativo y regulativo.

Rincón, J. (2005) que quiere dar a conocer entre *“el estilo de liderazgo del director y el desempeño docente”* se hace presencia de un elevado nivel de correlación en las instituciones educativas del valle del Chumbado de la provincia de Andahuaylas. Al a vez el estudio es de característica descriptiva correlacional utilizando el un diseño no experimental transaccional o transversal. En la muestra probabilística estratificada de docentes y estudiantes se le aplicó dos técnicas, la primera técnica fue la entrevista que fue realizada a través de un conjunto de preguntas estructuradas orientada a los directores y la segunda una encuesta realizada a través de un cuestionario dirigida a los estudiantes y docentes, en donde la herramienta que se utilizó fue la escala de Likert, en 377 alumnos y 165 docentes para el estudio de 9 directores. En el presente estudio se llegó a la conclusión, que, entre las variables de investigación, hay presencia de un nivel elevado de correlación de las instituciones educativas de aquel valle.

También que es necesario de un buen liderazgo por parte del director para el buen desempeño del maestro. Finalmente, el clima laboral es deficiente, lo que origina que se pierda la interacción entre sus miembros.

1.3. Teorías Relacionadas al Tema

Clima Institucional

Los conceptos de clima en las organizaciones son múltiples. Ambiente institucional se conceptualiza como interrelaciones que se producen entre los miembros de una organización educativa. En esta parte del

estudio ejecutaremos el marco de conceptualización del clima institucional, para ello tomamos en cuenta distintas teorías respecto al tema. Además, que el clima institucional en los centros educativos es la perspectiva de vivencia y sentimiento que experimentan los maestros en la institución.

Asimismo, Dessler (1993), citado por **Sandoval (2004)** plantea que no existe un consentimiento respecto al término, pues los significados están en base a las causas organizacionales, como estructura, políticas, reglas, etc. Mientras que **Martin (2000)**, refiere que esta variable de trabajo en las organizaciones constituye una de las causas que determinan y facilitan en el desarrollo organizativo y administrativo, aparte de modernización e innovación. En este contexto influyen los miembros de un centro educativo y en donde se plantean las condiciones que caracterizan al lugar.

Sandoval (2001), sostiene que: Si el clima de una institución educativa se refleja en las formas de relación interpersonal y de mediación de conflictos los miembros, en las formas cómo se desarrollan las normas que regulan dichas relaciones, la formación en valores requiere de espacios, prácticas positivas de conflictos, la participación en el planteamiento de normas y la no discriminación, influyan en el ambiente laboral de una institución educativa.

Por su parte, **Farjat (1998)** dice que: se refiere a la atmósfera en que se desempeñan los individuos que se encuentran lugar determinado. Por otro lado, **Chiavenato (2009)** lo define como *“la calidad de características ambientales que experimentan los individuos de la institución”* (p.261). Por lo que se debe contar con un concepto claro de la variable, ya que es un factor base en el entorno de las organizaciones pues desarrollarlo nos conlleva al progreso, porque los que se ven involucrados son todos los miembros como: los alumnos, padres de familia, docentes, personal administrativo, personal de servicio y directivos.

Asimismo, **Silva (2001)** deduce que es la atmósfera que se inhala en una institución y respeta a una serie de características, que detalla la institución a partir de la vida cotidiana. Podemos decir que la variable adentrada en el sistema educativo, construye un índice de calidad, oportunamente necesaria para ser analizado en un sistema organizacional donde los individuos se interrelacionan. Para conocer las características de un ambiente agradable donde se ejecuten los objetivos estratégicos, se necesita conocer básicamente lo que se entiende por convivencia.

De acuerdo a las investigaciones realizadas por la CEPAL (1999), citado por **Silva (2001)** se dice que las causas que fortalecen a la variable son cuatro, las cuales al ser empleados de manera grupal dan resultados beneficiosos. Pero cuando están incompletos resultados son negativos. Y más catastrófico cuando nadie está presente, los resultados son los peores. Esto se produce cuando las directrices institucionales han sido adaptadas desde lo ajeno. Recomienda que es oportuno atender los factores y estudiarlos como lo estamos realizando en los centros educativos, haciendo mención que, si se fusionan los factores, da un mejor resultado.

Los centros educativos tienen que laborar de manera grupal, empleando un clima adecuado y de compañerismo, el cual se ira enriqueciendo con las buenas interacciones que vayan apareciendo y se vaya siéndose más difícil. Así se contará con un ambiente laboral adecuado en nuestra escuela.

Asimismo, **Viñas (2004)** menciona que la variable está considerada como uno de los componentes céntricos de la calidad de un clima laboral. Por lo tanto, trabajar por el clima es trabajar por la calidad. El aporte de **Chiavenato (2009)** deduce que la variable se refiere al clima interno existente entre los individuos de la institución. Es beneficioso si se presenta la satisfacción y aumento moral de ellos.

Fox (1973), citado en el **Centro de Investigaciones y Servicios Educativos (2007)**, considera que: el ambiente es el resultado de un

modelo de procesos utilizados, de los estados del clima que describen al colegio como una institución y como un conjunto de los estudiantes, de las áreas, de los colaboradores y de la dirección. Toda institución posee su propio ambiente. Pues este califica la calidad de vida y los desempeños del docente y estudiante. Además, es una causa influyente en la salud y para el desarrollo productivo de la institución. Para las personas, este puede transformarse en una causa de desarrollo

De acuerdo a estos conceptos se deduce, que el ambiente laboral tiene una definición muy extensa que engloba la manera de cómo los individuos observan la realidad y como la interpretan, la cual es muy importante para las instituciones. Pero estas perspectivas son de acuerdo a las buenas funciones e interacciones, que tengan los individuos en la organización, también represente la relación de detalles personales e institucionales.

A continuación, se presentará las teorías de algunos autores acerca del clima:

AUTOR	DEFINICIÓN
Fox. (1973) citado por CISE-PUCP (2007) considera que:	El ambiente es el resultado de un modelo de procesos utilizados, de los estados del clima que describen al colegio como una institución y como un conjunto de los estudiantes, de las áreas, de los colaboradores y de la dirección. Toda institución posee su propio ambiente. Pues este califica la calidad de vida y los desempeños del docente y estudiante. Además, es una causa influyente en la salud y para el desarrollo productivo de la institución. Para las personas, este puede transformarse en una causa de desarrollo.
Fernández y Asensio (1989)	Una serie de descripciones psico - sociales de una escuela, desarrollados por aquellos componentes funcionales de ella la cual presenta un estilo único

Perry (1908) citado en Gonzáles (2004)	La variable es el ambiente que se adapta en los estudiantes de forma diferente, después abarca el espíritu de familiarismo y orgullo y honor dentro de la escuela, que se consigue tradicionalmente por los miembros involucrados: padres, estudiantes y profesores.
Wather (1993),	Son las expectativas que posee la persona de institución donde labora para la cual trabaja y el manifiesto de la constitución de términos de autonomía.
Chiavenato (2000)	Es el clima interno que se presenta entre los individuos de una institución, es beneficioso cuando brinda satisfacción personal y aumento de la moral.

Fuente: Elaboración propia.

Al haberse conocido todas las definiciones por parte de diferentes autores, se concluye que el ambiente o clima es la base para una buena interacción entre los individuos de la institución y a la vez brindar un buen aprendizaje y alcance de las metas institucionales.

Denominaciones del Clima

Algunas de las denominaciones de acuerdo al concepto de clima, son las siguientes:

Clima organizativo: es la manera organizativa de la institución, encargada por el departamento administrativo y sus componentes funcionales. Está dirigido a gestión de centros educativos señala Holmes (1989) citado por **Uría (1998)**, y abarca los valores, normas y a las conductas relacionadas con gestión institucional, también Hoy y Tarter (1993) citado por **CISE-PUCP (2007)** definen que el ambiente se creó de acuerdo a las expectativas de los individuos acerca de los miembros de la organización percepciones de los sujetos sobre el conjunto de los miembros de la organización; lo que nos muestra que los maestros se verán involucrados por las relaciones, las personalidades y el liderazgo que se desarrollan en la escuela. Esta tipología de ambiente, nos muestra la conexión que existe entre el trabajo y la manera de organización y diseño de administración, y mucho más el cumplimiento de las finalidades que se tienen encomendadas.

Clima psicológico: el clima psicológico se refiere a como la persona interpreta la forma de organización, es decir son características individuales.

Se detallará la doble dimensión: estructural – objetiva; aquí se considera las características de instituciones que afectan el ambiente laboral mucho más que los comentarios de los individuos que pertenecen a ella. **Drexler. (1977) Paolillo. (1982) Zohar (1981) citado por CISE-PUCP (2007) e individual subjetiva;** se refiere a la auto apreciación que hace los individuos de la institución, de acuerdo a sus características. Lo psicológicamente relevante para el individuo es como nota su clima laboral. (Scheneider y Bartlett, 1970 citado en CISE-PUCP, 2007).

Clima social: se refiere a la relación existe entre los individuos de la organización, manteniendo un buen clima afectivo.

Clima emocional: Es la expresión de sentimientos, las maneras de actuar de cada individuo. Es muy relevante la parte afectiva si se busca alcanzar un buen ambiente laboral en la escuela. Así Mc Gregor. (1960) citado en **CISE-**

PUCP (2007) reconocido por teoría X e Y aplicadas al control de instituciones en general señala que:

- El clima laboral tiene más importancia que el tipo de liderazgo de la autoridad.
- El líder puede aplicar la dictadura o democracia, o puede tener otras características, pero lo relevante es generar un sentimiento verdadero y satisfactorio de emociones de los individuos.

Clima académico: enfocada en las expectativas del estudio, desarrolladas en todo centro educativo, las cuales se transforman en la forma individual o en grupo. Según Holmes (1989) citado en Uría (1998) lo define como el nivel donde los educando y educadores aportan valores estudiantiles.

Niveles del Clima

Están considerados como un ambiente abierto a la que se lo denomina como una herramienta para la labor participativa en donde se quiere que cada individuo manifieste sus ideas lo cual le permitirá incrementar su potencial. Un clima cerrado, se proponen normas firmes que conceptualicen la participación de los individuos en lo que suele ser, restrictivo, rígido y dependiente de las decisiones de la dirección. (Lickert, 1961)

Luego de lo establecido por **Lickert (1961)**, consideramos:

Clima escolar o cultura escolar: está vinculado con la parte académica de los educandos. Por eso se detallan las siguientes dimensiones: Orden, quiere decir disciplina para aprender influida por el maestro y director, abarcando características como, normas para estudiantes y docente, sanciones por tardanza, falta injustificada y sanciones por las horas en que los docentes faltan a sus labores.

Buen comportamiento de los educandos, ambiente físico adecuado para la ejecución de las clases. Compartir orientación encaminando al rendimiento y eficacia, algunas características están vinculadas a ella, que quiere decir poner en primer lugar un ambiente escolar donde desarrollen eficacia en las

interrelaciones, objetivos y valores de maestros y alumnado. Expectativa de la calidad de las relaciones internas; presenta algunas características; vínculo entre estudiantes, vínculo maestros y estudiantes, vínculo entre director y estudiante. Vínculo entre profesores, el papel del director y sus relaciones, compromiso de los estudiantes. Satisfacción: es la consideración que adopta una labor culminada con grados de entrega y dedicación. Sus características son la evaluación y satisfacción en el trabajo, satisfacción con el clima seguro y ordenado.

Clima de clase: La clase es el lugar donde se desarrollan los saberes, pues el profesor ya no es el protagonista, sino la persona que dirija a los educandos conocer los aprendizajes de acuerdo al método, y principalmente el vínculo de confianza que se crea entre ellos. Algunos elementos que se manifiestan son: el orden, claridad y firmeza en el control de clases. Actitud hacia el trabajo, atmósfera centrada en el aprendizaje.

Vínculo dentro del aula. Satisfacción se refiere a la experiencia buena que adquieren los estudiantes cuando el maestro dicta su clase.

Tipos de Clima

Muchos autores conceptualizan a la variable como el entorno logrado en un centro educativo a partir de las experiencias obtenidas por los individuos. Las expectativas se conectan con los comportamientos en las que se vincula de manera personal y profesional.

Una forma general, **Likert (1968)**, citado en Centro de Investigación y Servicios Educativos (2007) propone las tipologías de clima que nacen del vínculo de las variables causales, intermediarias y finales.

Sistema I. Autoritarismo explotador. Aquí no se cuenta con confianza por parte de la dirección hacia los colaboradores. Donde las decisiones solo son tomadas por ella, para ser cumplida descendentemente. Los colaboradores laboran dentro de un clima bajo presión.

Sistema II. Autoritarismo paternalista: Aquí la dirección tiene confianza en sus colaboradores de manera amo y servidores. Donde este es el que toma

sus decisiones, pero en oportunidades también les permiten a sus inferiores hacerlo. Ese se toma en la cima, pero algunas se toman en los escalones inferiores. Las recompensas son utilizadas para motivar a sus empleados.

Sistema III consultivo: La dirección que cuenta con un ambiente participativo confía en sus empleados. La dirección toma las decisiones, pero permite a sus colaboradores tomar decisiones más específicas. La comunicación es descendente.

Sistema IV. Participación en grupo: La dirección confía plenamente en sus colaboradores. Las decisiones se toman en conjunto. La comunicación se hace de todos los ámbitos. Por su parte, **Martín (1999)**, en el entorno educativo, existen dos tipos de clima:

Clima de tipo autoritario: Es dictador y autoerigiste no existe en lo absoluto la confianza. Solo las decisiones las toma la dirección.

Autoritarismo paternalista, aquí la dirección por lo menos tiene confianza en los docentes, pero las decisiones la toma ella, aunque a veces permiten que lo hagan los escalones inferiores. Las recompensas o castigos son los medios que se emplea para motivar a los empleados

Clima de tipo participativo: Aquí existe la confianza. La dirección toma las decisiones, pero también permite que los maestros las tomen, pero de manera más específicas. La comunicación es descendente.

Participación en conjunto, existe la confianza entre la dirección y maestros. Se toma las decisiones en conjunto involucrados todos niveles de la jerarquía. La comunicación se realiza de todos los ámbitos. Los trabajadores se sienten motivados por ser tomados en cuenta. Se presenta un vínculo de amistad y confianza.

Dimensiones de Clima Institucional

Algunas de estas dimensiones que detalla **Valdez (2004)** son:

Relaciones Interpersonales:

Para tener un mejor conocimiento de esta variable se cuenta con el aporte de **Trinidad (2006)** quien deduce que es la interacción recíproca de los individuos. Donde participan los siguientes elementos: la facilidad para comunicarse adecuadamente, escuchar, solucionar problemas y la autenticidad. Y los procesos más relevantes de las relaciones interpersonales son:

Percepción, es percibir el entorno, para organizarlo e interpretarlo; en donde lo analizará, evaluará y emitirá conclusiones de lo que afecte su integridad, intenciones o metas, en las intenciones es hacia donde queremos dirigirnos, mientras que las metas son los objetivos que se realizan, encaminado al desarrollo.

Acción; es el desenvolvimiento de acuerdo a las percepciones, en los sentimientos, en el pensamiento y en una intencionalidad, la cual consiste en los objetivos.

Deducimos que se puede alcanzar a una relación interpersonal si se produce alguna de las variables constructivas como el compañerismo. Caso contrario el desempeño del individuo se verá afectado.

Sabemos que en toda organización existe algún tipo de problema, pero sabemos que estas pueden ser prevenidas y solucionadas. Así que se sugiere adaptar consejos de mejora.

Condiciones Laborales:

Un individuo tiene derecho a laborar haciendo que se respeten la propiedad privada y los contratos. Puede laborar libremente para sí mismo o para alguien más. Un contrato laboral se basa en el intercambio de sus labores prestadas por remuneraciones monetarias. Este puede ser por periodo o permanentemente. El despido o la renuncia del trabajador, se realizan de

acuerdo a las cláusulas del contrato. El empresario puede poner las condiciones que el desee y el trabajador tiene el derecho de aceptarlas o no y este no puede ser explotado por parte del empresario, refiriéndose a las condiciones laborales del docente como las remuneraciones que hoy en día gana, y a la negociación de las condiciones en las que va a laborar.

Nivel De Conflictividad:

Para esto contamos con el aporte de **Valdez (2004)** los conflictos y la agresión esta adecuado a la vida del ser humano; y dependerá como esté capacitado para alcanzar al éxito.

El conflicto en una institución, se refiere a situación vivida de estar disgustado con algún procedimiento, bien o servicio. Este desacuerdo es la respuesta de varios factores: expectativas divergentes, objetivos contradictorios, intereses en conflicto, comunicaciones confusas o relaciones interpersonales no satisfactorias, así como en los centros educativos donde cada uno solo muestra interés por sí mismo y no por las metas de la institución.

Asimismo, **Valdez (2004)** aporta que hoy en día conflicto se puede identificar claramente en todo aspecto de la vida. Mientras que para Pruitt, D. y Rubin, J. (1986 citado en IIPE Buenos Aires-Unesco/Ministerio de Educación de la Nación) deducen que el conflicto es el resultado de una ideología de que las expectativas no se puedan alcanzar.

De acuerdo a los aportes de distintos autores se concluye, que ante un conflicto o problema se debe demostrar una buena actitud y un equilibrio emocional, mostrando tolerancia y asertividad.

Para Tagiuri (1968), citado en Centro de Investigación y Servicios Educativos (2007) manifestó que los individuos de acuerdo a su personalidad desarrollan sus labores, y por el contexto en la que se encuentra, definiendo el clima organizacional como al ambiente organizativo interno que es vivida por los individuos, implica el comportamiento, y las características de la institución. Según esta definición, la estructura del clima se asienta en cuatro dimensiones:

Ecología (infraestructura), es el ambiente físico de la institución, detalla el vínculo bajo con los bienes escolares. Sus variables son: Atributos del inmueble, Medidas de área del salón de clases y escuela, condiciones físicas del centro de labores.

Medio, se refiere a las características que poseen los individuos y que estas se presentan en el medio escolar. Algunas variables que resaltan son: Atributos de la persona, Moral, salario y experiencia del maestro, comportamiento del director.

Sistema social, orientado a la conectividad de patrones de los individuos en donde sus variables son las siguientes: relación entre los estamentos de la comunidad, comunicación, participación, toma de decisiones compartidas, autonomía, democracia, consideración y liderazgo.

Cultura, Conectadas con los sistemas de creencia, costumbres de los miembros. Sus variables son normas y disciplina, sistema de control institucional, sistema de valores, relaciones de apoyo, orientación de objetivos y apertura a la innovación.

El clima institucional tiene diversas dimensiones de las que han sido tomadas en cuenta, algunas para el estudio por determinar el ambiente laboral en la institución educativa.

Las investigaciones dirigidas a evaluar el clima institucional han sido tomadas por **Chiavenato (2009)**, que proporciona el siguiente modelo de ambiente laboral en las escuelas, basado en Tagiuri y brinda las siguientes dimensiones:

Dimensiones A Trabajar (Variable Clima Institucional)

La comunicación: es la relación interpersonal que se basa en la transmisión y recepción de mensajes, siendo una de las bases principales de convivencia.

Así que para la eficacia dentro de la institución se debe mantener una buena comunicación, pues no existen equipos sin ella, pero esta no sólo es

transmitir mensajes entre los individuos, sino que además se deben comprender lo que estas quieren decir.

Según **Fischman (2000)** infiere que la comunicación en las organizaciones debe ser de manera efectiva y la cual se logra cuando el jefe muestra interés en las opiniones de sus trabajadores y se expresa adecuadamente con ellos, además es catalogada como un arma de doble filo que, al ser bien utilizada, proporciona un ambiente laboral adecuado y unión del jefe con sus colaboradores, al ser mal utilizada, ocasiona sentimientos negativos que causarían todo lo contrario de ser bien utilizada.

La comunicación en desarrolla varias funciones, como mantener el control del comportamiento de la persona por medio de estructuras jerárquicas donde los colaboradores están alineados. La comunicación informal también actúa para controlar el comportamiento individual a través de jerarquías de autoridad a las cuales deben alinearse los trabajadores. Al igual que la comunicación informal que realiza la misma función, pero este es utilizado como medio de información de acuerdo al nivel de confianza que existe entre los individuos.

Motivación: Este punto es fundamental para la variable de clima laboral.

Según **Robbins (2007)** menciona es el deseo de esforzarse para llegar a los objetivos de la institución, satisfaciendo una necesidad.

En esta definición hallamos tres elementos claves esfuerzo, necesidades y metas organizativas. El esfuerzo como la medida intensiva, es decir que es colaborador esta ahincado a su objetivo, con altos grados de motivación no es fácil contar con resultados favorables de desempeño al menos que este orientado al beneficio de la escuela.

Por otro lado, para **Fischman (2000)**: La motivación que se sostiene en el transcurso del tiempo, crea fidelización en la institución, pues es denominada como motivación interna. Cuando las organizaciones sólo proporcionan incentivos económicos, la motivación pierde su valor en los individuos. Perdiendo la fidelización y compromiso con la institución. El único modo de

tener a los colaboradores motivados es satisfacer sus deseos internos generando un real compromiso y motivación interna.

Confianza: Es la fiabilidad que se aporta en otra persona, lo que proporciona a los individuos manifestar sus necesidades y deseos de superación. En las escuelas el alto rendimiento se representa por contar con una gran fiabilidad que es recíproca entre los integrantes.

La participación: Nivel en la docencia y los otros individuos de la población educativa se involucran en las funciones de la institución, en equipo de trabajo. Nivel en que la docencia promueve el involucramiento de los alumnos, colegas y PP.FF. Nivel en que constituyen equipos formales y no formales y se desarrollan de acuerdo a las funciones de la institución. Grado donde se propicia el trabajo en equipo, por medio de reuniones.

Desempeño Laboral del Docente

Se comprende a desempeño como la realización de sus labores, que en sí mismo, permanece desarrollados por causas relacionadas al propio educador, educandos y al contexto. El buen desempeño del maestro, se desarrolla desde lo que se conoce hasta que se puede realizar, de modo como se desenvuelve y a los resultados que estos den.

Según **Valdés (2004)** infiere que el desempeño docente es la labor educativa orientada a la utilización de saberes obtenidos en su formación profesional, en donde la competitividad del maestro es el manejo de saberes teóricos y prácticos del aprendizaje y del comportamiento de la persona, actitudes que influyen en el aprendizaje y en la interacción de las personas, manejos de los cursos a realizar y saberes de la metodología, y técnicas de la enseñanza.

De acuerdo al **Ministerio de Educación (2012)**. Un buen desempeño docente constituye un compromiso técnico y social entre el Estado, los docentes y la sociedad en torno a las competencias que se espera dominen los profesores del país, en cualquier etapa de su carrera profesional, a fin de lograr el aprendizaje de todos los alumnos.

Según **Montenegro (2003)** manifiesta que la variable de estudio se interpreta como la realización de sus actividades, este se encuentra relacionada al mismo educador, al educando ya al contexto.

De la misma manera, **Montenegro (2003)** interpreta a la variable de la siguiente manera: Este está basado en una actividad referente al estudio continuo de su propio desenvolvimiento, de esa forma concientizará sobre las situaciones que se aparezcan, lo que lo definirá con su propia calificación, realizada por el director y el tratándose de una estrategia motivacional.

Por otro lado, Picón (1990) citado por Nieves (1997) deduce que el profesor ya no tiene que ser un ordinario dictador de conceptos, está obligado a orientar a sus alumnos, con conocimientos actitudes que aspiren a un mejor futuro.

Asimismo, **Fernández (2008)** deduce que la variable es la autovaloración que el educador desarrolla de acuerdo a la calidad de una serie de actividades laborales.

Es relevante indicar que el desempeño del maestro engloba no solo la actividad dentro del salón de clases, sino también las actividades dentro de las instalaciones educativas son donde abarca dimensiones como: Emocionalidad del educador, responsabilidad en la realización de sus labores, interacciones con la comunidad educativa. Concluimos mencionando que la variable engloba dos aspectos, dentro del salón de clases y de las instalaciones educativas.

El desempeño son una serie de comportamientos concretos. Se define como la realización de sus actividades, se encuentra desarrollado por causas relacionadas al mismo maestro, al educando y al contexto. A la vez, el desempeño se ejecuta en diversos niveles: el contexto socio – cultural, el contexto institucional, el clima del salón de clases y sobre el educador por medio de una actividad reflexiva.

Para fortalecer ésta definición se considera los aportes de **Valdéz (2000)** citado en **Asencios (2007)** como un trabajo profesional se necesita de un conocimiento obtenido de manera sistemática y continúa para ofrecer un

servicio importante a la población y su prestigio de acuerdo a la labor que realice.

También, lo relevante es representado por el presidente del colegio de profesores de Chile: **Pavez (2001)** citado en ciberdocencia.gob.pe, quien manifiesta que: El maestro es un profesional que debe contar con el manejo de conocimientos fáciles y difíciles (el pedagógico), que abarca el secuenciamiento en que está implicado, que concluye con grados de libertad sobre los temas, formas y metodología, que se utiliza para una enseñanza estándar en los educandos, empleando un ambiente de aprendizaje, influyendo de diversas formas para beneficiar procesos de constitución de saberes a partir de las necesidades de cada estudiante. Por eso debe escalar del grado de técnicos a profesional especializados en enseñanza y aprendizaje.

De la misma manera, **Gutiérrez (2006)** se refiere sobre el desempeño docente como: La secuencia del desarrollo del maestro, basado es la actividad sobre el estudio permanente de su propio desenvolvimiento, de esa forma se toma conciencia de las situaciones que se le aparezcan lo que detalla con su propia calificación, como también el análisis del desempeño realizada por el director y el supervisor siendo llamada estrategia motivacional.

Precisando la reflexión de **Abrile (2001)** citado en ciberdocencia.gob.pe, **la ex - ministra de Educación de la Provincia de Mendoza** y actual asesora del Ministerio de Cultura y Educación de Argentina afirma: Para contestar a los requisitos de una educación de calidad es importante plantear el profesionalismo de los maestros.

El procedimiento de transformación del papel del maestro a profesional, es un requisito es una exigencia no solo de las conversiones hechas en la organización de labores, sino que es un resultado del sistema de descentralización, de la libertad en la administración de las instituciones y de las variaciones que se están desarrollando en la enseñanza y aprendizaje.

Planear una estructura profesional relacionada al crecimiento laboral y al buen desempeño, es un medio para superar la posición en la que se encuentra, la cual brinda el reconocimiento al quien permanezca en el sistema, sin importar la calidad de su rol laboral y las respuestas que logra.

De acuerdo a la teoría de los autores, se concluye que el desempeño del maestro son una serie de actividades que realiza en su labor, complementándose con actitudes y cualidades requeridas por las normas institucionales.

Es relevante dar a conocer que el desempeño que muestren los maestros aumenta la competitividad, pero lastimosamente no se desarrolla en todos, también la comparación con el desempeño de otras instrucciones o del personal, para así proponer soluciones, de acuerdo los aspectos de un conjunto de individuos y ser empleados donde exista deficiencia para fortalecerlos y alcanzar las metas.

El maestro está especializado en la educación. Labora en ella; así que las definiciones de desempeño están dirigidas a conocer las causas que actúan en el mismo sistema. Para Klingner y Nabaldian (2002) Los conceptos dan a conocer la relación que hay entre la motivación y la capacidad para el desempeño, así como el vínculo entre satisfacción en el trabajo y su desempeño y rendimiento. (p.252).

Niveles del Desempeño:

Manzi (2006) deduce 4 niveles de desempeño, en donde el primero destaca por sobresalir de manera elevada. Así sea no excepcional, se basa en un buen desempeño; el principal es el cumplimiento del indicador esperado, aunque con irregularidades en ocasiones, pero sus resultados no son tan permanentes e indicador de insatisfacción detalla notorias deficiencias y estas afectan totalmente en los maestros.

En el estudio según el Ministerio de Educación del Perú (2007) existen 4 grados de desempeño tales como: Básico, intermedio, suficiente y destacado, y para ser más comprensible se planteó: deficiente, regular, bueno y muy bueno.

Los grados de desempeño que han sido considerados para caracterizar las labores de los maestros son las siguientes:

Desempeño destacado: Es profesional, claro y consistente en sus labores.

Desempeño competente: Es adecuado, cumple con las solicitudes sin aportar más de lo pactado, es así como se debe desarrollar profesionalmente el papel del maestro.

Desempeño básico: Cumple con lo acordado, pero presentando a veces ciertas irregularidades. Ocasionando diminutas fallas dentro de la institución.

Desempeño insatisfactorio: Este presenta claras deficiencias, que influyen negativamente en las labores del maestro.

Dimensiones del Desempeño Docente

Esta variable contiene múltiples dimensiones de las cuales se considerarán las más importante para el estudio respecto al centro educativo.

Según Valdés (2004) deduce que las dimensiones, tienen objetivos de provocar el debate educativo poblaciones con democracia, brindando información importante, y comprensible, inclusive para los individuos que no son conocedores en educación

Es de suma importancia hacer mención que las dimensiones se deben basar en decisiones o conceptos de desarrollo educativo. Lo cual nos permite calificar y brindar información comprensible.

Según Sánchez (2008) las áreas de la variable están relacionada con las siguientes dimensiones: Dominio tecnológico y científico, responsabilidad en el desempeño de labores, relaciones interpersonales y formación en valores éticos, algunas de estas serán desarrolladas.

En cambio, el Ministerio de Educación (2012) deduce las siguientes dimensiones: capacidades pedagógicas, emocionalidad, responsabilidad en el desempeño de sus funciones y relaciones interpersonales.

Dimensiones a Trabajar (Variable Desempeño Docente)

Capacidades Pedagógicas: la actividad pedagógica resulta ser uno de las dimensiones más difícil de las labores del individuo. Su desarrollo exitoso se consigue únicamente si el maestro cuenta con una firme formación académica.

Emocionalidad: Los procesos, estados y sentimientos emocionales, aparecen a partir de la experimentación de situaciones pues son de manera directa e inmediata.

Por este motivo todo maestro debe auto controlarse, manejar adecuadamente sus sentimientos y dominar los negativos durante la ejecución de sus labores de enseñanza y en las interrelaciones.

Responsabilidad en el Desempeño de sus Funciones: este punto se basa en cumplimiento de sus labores como maestro.

Relaciones Interpersonales: de acuerdo a este punto: tenemos que considerar el carácter difícil de las interrelaciones de los miembros de la organización, (...). En estas interacciones se desencadena un rol importante la relación educador y educando, no sólo en el contexto del aula, sino también fuera de ella.

Concluimos que el desempeño del maestro engloba no solo la labor en el salón de clases, sino también en la institución, donde identificamos las siguientes dimensiones: capacidades pedagógicas, la emocionalidad del docente, responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales, relaciones interpersonales con la comunidad educativa.

Evaluación del Desempeño Docente

La definición de la variable es algo que cambia en la forma, pero no el sostén o fondo de diversos conceptos. De la misma forma la evaluación de la mencionada, es relevante y urgida como la evaluación de educando. En el transcurso de que el análisis nos dé respuestas con diminutos márgenes de error, nos permite tomar decisiones de acuerdo a los resultados, que aporten a aumentar la calidad de enseñanza y del aprendizaje.

Según **Mateo (2005)** indica que la calificación al maestro juega un rol relevante en la mejora, en definitiva, no se pueden quitar la comunicación educativa y notorio que hay presencia de relación en la mejoría de la institución, y las labores de los maestros.

De la misma manera continua mencionando que existe una conectividad entre los puntos triangulares, que son la evaluación de la docencia - mejora y desarrollo profesional del maestro - mejora de la calidad de la institución educativa, las cuales son básicas para la penetración de actividades de gestión de calidad.

Paralelamente, **Valdés (2009)** en su guía de buenas prácticas referido a la variable, detalla que es un secuenciamiento por las cuales se obtienen datos válidos y confiables, con el propósito de comprobar y valorar las reacciones educativas que ocasiona en los educandos y otras características correspondientes a ello.

En donde se interpreta las ideas de **Valdés (2004)**, que este busca promover una cultura en donde adaptemos la evaluación como un instrumento, que nos conllevara a reflexionar sobre las actividades que se desarrolle y las respuestas que este nos dé, con el propósito de crear estrategias para la mejora de las instituciones, orientados a superar de modo sistemática las adversidades en el alcance de las metas.

Murillo y Cuenca (2007) detallan que un sistema de la variable es una serie de metodologías que accede evaluar el nivel en que los individuos aportan al alcance de los objetivos, desde el puesto en que laboran dentro de la institución.

La Asociación chilena de municipalidades y el colegio de profesores de Chile (2001, citado por Montenegro, 2003) difiere que:

La evaluación del desempeño docente, se ha convertido en un tema importante en la política respecto los educadores de diversos países, principalmente en aquellos que están más desarrollados. Esto se debe a distintos motivos, en donde algunas se conectan de forma directa con la

necesidad de mejora de aprendizaje en el proceso educativo, y en el papel muy relevante que los maestros tengan un en el alcance de las respuestas.

Durante mucho tiempo se permitió que los profesores tengan la libertad, de dirigir en su salón de clases, lo cual debería comenzar por ir cambiando esa idea, con respecto a detalles de la calidad de sus labores, y el análisis de su desenvolvimiento; es un modo de asegurar que esto pase.

Por último, deducimos que evaluar la variable tiene como significado calificar que se respeten sus funciones y responsabilidades, como también el desempeño y los méritos que han alcanzado en sus cargos, en un periodo planteado y de acuerdo a los resultados propuestos por la institución.

Funciones de la Evaluación del Desempeño Docente

Últimamente se está aumentando la ejecución del sistema de evaluación del desempeño docente, como una herramienta para promover la buena formación para todos los involucrados en el análisis.

Por eso es relevante estudiar, discutir en grupo todas las muestras que aparezcan en el desarrollo de la evaluación, motivo por la que se debe detallar las actividades que debería realizar el sistema de evaluación. De tal modo **Valdez (2004)**, precisa lo siguiente:

La labor de diagnosticar, es para analizar los principales aciertos y desaciertos del docente en un lapso de tiempo, que servirá como orientación para el director, jefe de área o al propio maestro para su capacitación y mejoramiento.

La labor instructiva, ocasiona un conjunto de indicadores respecto a la variable con el propósito de aportar a las situaciones vivenciales del aprendizaje en el trabajo.

La labor educativa, facilita al maestro identificar como realiza sus labores y pueda exterminar sus insuficiencias.

La labor de desarrollo, permite que el maestro tome conciencia de sus aciertos y errores en sus labores, dirigiéndose consecutivamente a la autoevaluación de sus criterios.

Fines de la Evaluación de Desempeño Docente

El propósito principal para el análisis de la variable, es conocer las cualidades profesionales del docente, tales como la preparación y el rendimiento. Por eso se plantaron los siguientes puntos de evaluación: la mejora institucional y la enseñanza en los salones, este propósito busca el crecimiento educativo continuo en donde el individuo se pueda desarrollar, y así remplazar las evaluaciones sanativas por formativas. La eficacia se consigue cuando existe, una buena integración de desarrollo personal, evaluación de docentes y mejora de la escuela.

Para Mateo (2000):

Las variadas situaciones vivenciales de evaluación del “desempeño docente” nos da a conocer que los propósitos u objetivos por las que se implementan un sistema de calificación de dicha variable son diversas, y estas mismas situaciones nos detallan que no existen alternativas que serán excluidas al contrario todas serán aportadas, unas más que otras, para elevar la calidad de los maestros, junto a ello la calidad de los procesos educativos y de la educación en general.

Según Valdés (2004) infiere que las instituciones que tienen éxito, son las proponen iniciativas de mejora, esforzándose en base de una serie de objetivos contextuales de las necesidades de los educandos y de la motivación a sus colaboradores. Los objetivos se realizan con el propósito de plantear actividades de mejoras, las cuales se verán reflejados en la evaluación.

Otro propósito para el análisis de la variable “desempeño docente” es la responsabilidad y desarrollo profesional, en donde los docentes son los que defiende que estos comportamientos se deben adoptar, ya que tiene una ideología muy estable a cerca de la enseñanza que ellos proporcionen de manera ética y además contar con compensaciones. Este análisis se concentra en la recopilación de datos, para ofrecer ayuda a los maestros que no se desempeñan adecuadamente en sus labores.

1.4. Formulación del Problema

¿Cómo influye el clima institucional en el desempeño docente en la Institución Educativa N° 00491, Moyobamba - 2015?

1.5. Justificación del Estudio

Justificación Teórica

La investigación tiene justificación teórica puesto que para la evaluación de las variables se tomaron teorías existentes, tomándose para la primera variable la teoría de Chiavenato (2009), así mismo para la evaluación de la segunda variable se tomó las teorías de MINEDU (2012).

Justificación Práctica

La presente investigación tiene justificación práctica, puesto que permitió identificar las deficiencias de las variables de estudio, ello permitió a la institución conocer estas deficiencias y realizar adecuadas tomas de decisiones para lograr un mejor desempeño dentro de la misma.

Justificación Académica

El presente trabajo de investigación se justifica académicamente, puesto que es requisito indispensable que se debe cumplir para con la Universidad, por ello el trabajo siguió la estructura y las normas que la institución tiene establecida.

1.6. Hipótesis

H_i: El clima institucional influye significativamente en el desempeño docente en la Institución Educativa N° 00491, Moyobamba - 2015.

H₀: El clima institucional no influye significativamente en el desempeño docente en la Institución Educativa N° 00491, Moyobamba - 2015.

1.7. Objetivos

General

Determinar la influencia del clima institucional en el desempeño docente de la Institución Educativa N° 00491, Moyobamba - 2015.

Específicos

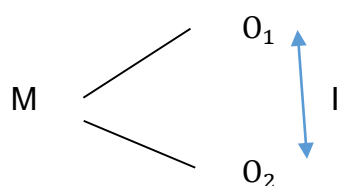
1. Conocer el clima institucional de la Institución Educativa N° 00491, Moyobamba - 2015.
2. Conocer el desempeño docente de la Institución Educativa N° 00491, Moyobamba - 2015.
3. Establecer el nivel de influencia del clima institucional en el desempeño docente de la Institución Educativa N° 00491, Moyobamba - 2015.

II. Método

2.1. Diseño de Investigación

Descriptiva - Correlacional, porque se tuvo como objetivo determinar en que influye el Clima Organizacional al desempeño laboral de los docentes, es decir, en primer lugar, se realizará la descripción de las características y cualidades que presentan las variables para luego encontrar la relación entre la variable independiente y dependiente.

La representación del diseño de la investigación es la siguiente:



Dónde:

M = Muestra de investigación

O₁ = Observaciones de la variable Clima institucional

O₂ = Observaciones de la variable Desempeño docente

I = Influencia.

2.2. Variables, Operacionalización.

Variable I: Clima Institucional

Variable II: Desempeño Docente

Operacionalización de las variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
CLIMA INSTITUCIONAL	<p><i>“la calidad de características ambientales que experimentan los individuos de la institución”</i> Por lo que se debe contar con un concepto claro de la variable, ya que es un factor base en el entorno de las organizaciones pues desarrollarlo nos conlleva al progreso, porque los que se ven involucrados son todos los miembros como: los alumnos, padres de familia, docentes, personal administrativo, personal de servicio y directivos. (Chiavenato, 2009)</p>	<p>Es el espacio en donde labora la persona mostrando su satisfacción; es decir, en lo que realiza su actividad, ya que el buen desempeño de los docentes se basa de acuerdo al ambiente en la cual se sienten Cómodos.</p>	Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> - Comunicación / traslado de información. - Rapidez / agilidad - Respeto - Aceptación - Espacios y horarios - Ocultar información 	Ordinal
			Motivación	<ul style="list-style-type: none"> - Satisfacción - Reconocimiento - Prestigio - Autonomía 	
			Confianza	<ul style="list-style-type: none"> - Confianza - Sinceridad 	
			Participación	<ul style="list-style-type: none"> - El profesorado propicia la participación. - Equipos y reuniones de trabajo. - Grupos formales e informales. - Coordinación 	

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
DESEMPEÑO DOCENTE	Un buen desempeño docente constituye un compromiso técnico y social entre el Estado, los docentes y la sociedad en torno a las competencias que se espera dominen los profesores del país, en cualquier etapa de su carrera profesional, a fin de lograr el aprendizaje de todos los alumnos. MINEDU (2012).	El desempeño del docente es la labor que el docente le presta para la educación de los alumnos, la que es un factor muy importante para la formación profesional del alumnado.	Capacidades Pedagógicas	- Definición, explicitación y orientación de los objetivos que imparte. - Selección, organización y tratamiento de los contenidos. - Utilización de medios de enseñanza.	Ordinal
			Emocionalidad	- Vocación pedagógica. - Autoestima. - Capacidad para actuar con justicia, y realismo. - Nivel de satisfacción con la labor que realiza.	
			Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales	- Cumple con los horarios establecidos. - Participación en actividades de mejora de la docencia. - Autonomía en la realización de sus actividades.	
			Relaciones Interpersonales	- Empatía con sus alumnos. - Expectativas respecto a los logros de sus alumnos. - Flexibilidad para la comprensión de sus alumnos.	

Fuente: Elaboración Propia

2.3. Población y Muestra

Población.

La población comprende a 29 educadores y un director de la Institución Educativa N° 00491 de Moyobamba.

Muestra.

El tamaño de la muestra está conformado por un total de 29 docentes y el director de la institución Educativa N° 00491 durante al año 2015. Quienes fueron seleccionados para las encuestas.

2.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica	Instrumento	Alcance	Fuente/ Informante
ENCUESTA	Cuestionarios	Variable I	Docentes de la Institución.
ENCUESTA	Cuestionarios	Variable II	Director de la Institución.
TÉCNICA DE FICHAJE	Fichas de investigación Bibliográficas	Marco teórico	Libros, revistas, etc.

Las herramientas que se utilizaron fueron legalizadas por especialistas en gestión pública; con el propósito de convertir el estudio y recopilación de datos como fuente confiable, respetando los derechos del autor.

Confiabilidad:

La presente investigación se encuentra medida bajo los parámetros de medición, es decir se le asignó un valor a fin de que la variable sea operacional, los resultados encontrados para la presente investigación, dieron a muestra que los instrumentos presentan un Alfa de Cronbach superior al ,876 indicando que los instrumentos son buenos y consistentes en base a una prueba piloto realizada con 15 elementos aplicadas a 20

individuos, de similar forma se obtuvo un Alfa de Cronbach de ,860 para el instrumento de desempeño docente aplicado a 20 individuos. (Véase Anexo 03 y 04)

2.5. Métodos de Análisis de datos

Se usaron las siguientes herramientas tales como tablas, cuadros y gráficos estadísticos, para procesar datos, y así contar con información más completa y ordenada.

2.6. Aspectos Éticos

El presente estudio, desarrollado por el propio investigador, cuenta con bases teóricas y contenidos informativos referentes a la indagación, en donde este mismo se hace responsable por aquellos.

III. Resultados

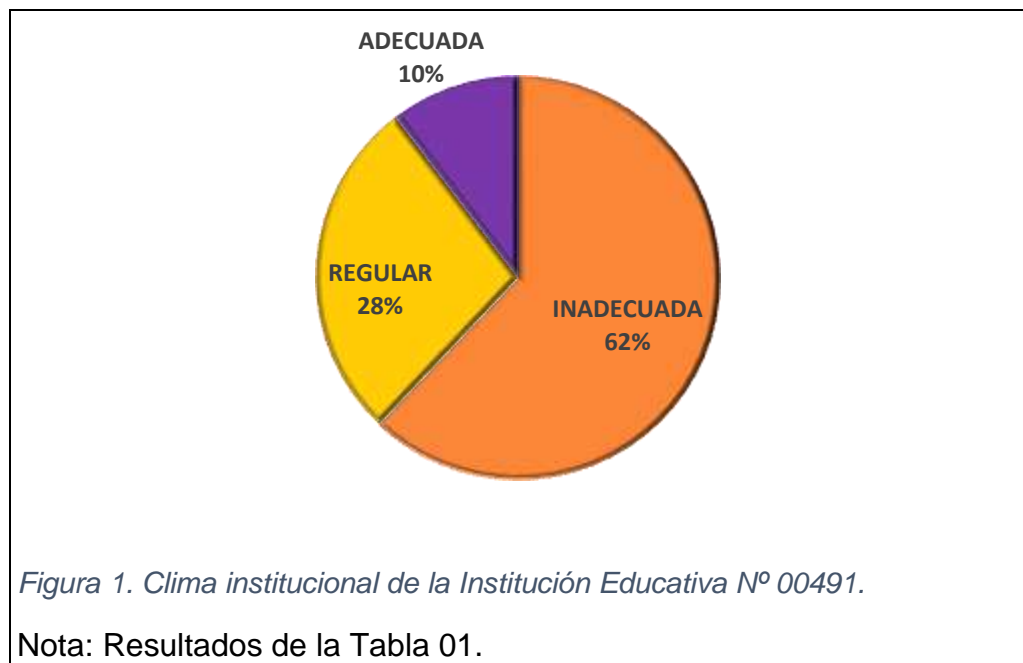
3.1. Clima institucional de la Institución Educativa N° 00491, periodo 2015 – Moyobamba.

Para la resolución del objetivo se aplicó la encuesta a 29 docentes de la Institución Educativa N° 00491, dando como resultado los siguientes datos:

Tabla 1. Clima Institucional de la Institución educativa N° 00491.

ESCALA	F	%
INADECUADA	18	62%
REGULAR	8	28%
ADECUADA	3	10%
Total	29	100%

Fuente: elaboración propia.



Interpretación:

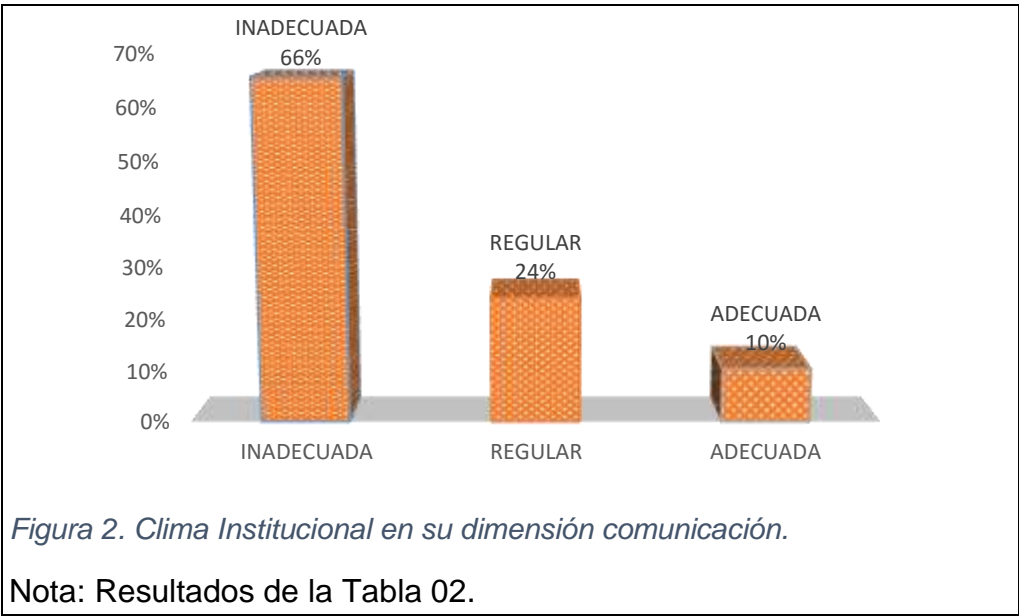
En la tabla y figura 01, se muestra la escala de respuestas que califican al clima institucional que existe en la Institución Educativa N° 00491. Donde la mayoría de sus docentes percibe desconfianza por parte de los directivos, nunca realizan labores en equipo debido a la escasez de

buenas relaciones entre colegas, además que no existe participación del consejo educativo, así mismo los docentes no suelen realizar alguna clase de participación en el consejo educativo. Teniendo en cuenta los indicadores que caracterizan el clima institucional, se puede converger que la Institución Educativa N° 00491 cuenta con un inadecuado clima institucional, el 62% de las respuestas así lo confirman.

Tabla 2. Comunicación de los colaboradores de la Institución educativa N° 00491.

COMUNICACIÓN	F	%
INADECUADA	19	66%
REGULAR	7	24%
ADECUADA	3	10%
Total	29	100%

Fuente: elaboración propia.



Interpretación

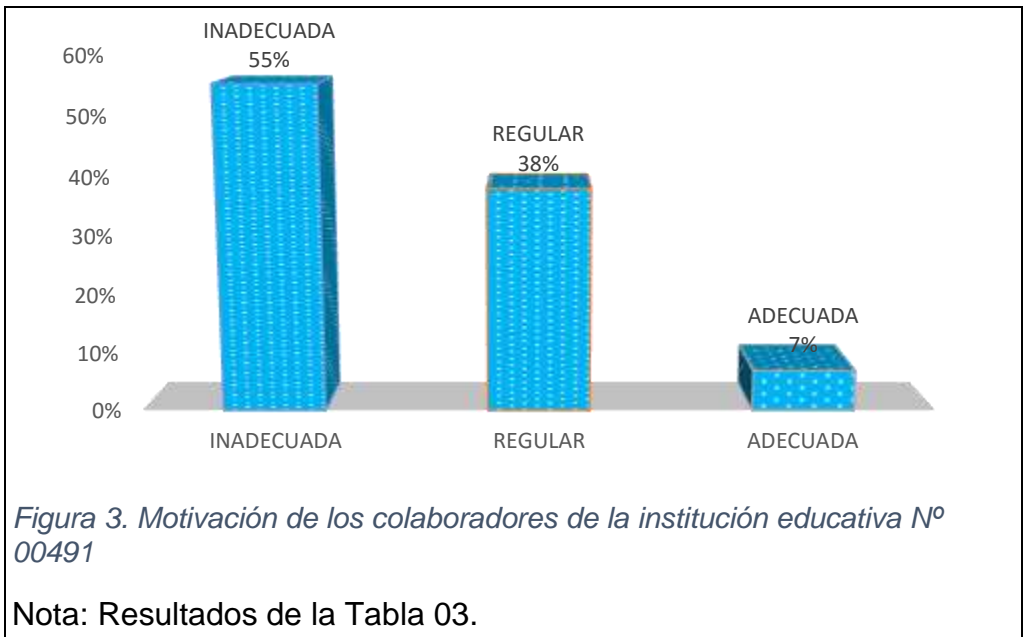
En cuanto a la comunicación dimensión del clima institucional en la Institución Educativa N° 00491, es inadecuada, como se aprecia en la tabla y figura 2, debido que el 66% de los docentes encuestados refirieron que la institución no informa temas de competencia con los docentes, esto puede provocar la falta de conocimiento de los docentes

y casi nunca manejan un adecuado trabajo en equipo que necesariamente se requiere de buena comunicación para obtener buenos resultados.

Tabla 3. Motivación de los colaboradores de la Institución educativa N° 00491.

MOTIVACIÓN	f	%
INADECUADA	16	55%
REGULAR	11	38%
ADECUADA	2	7%
Total	29	100%

Fuente: elaboración propia.



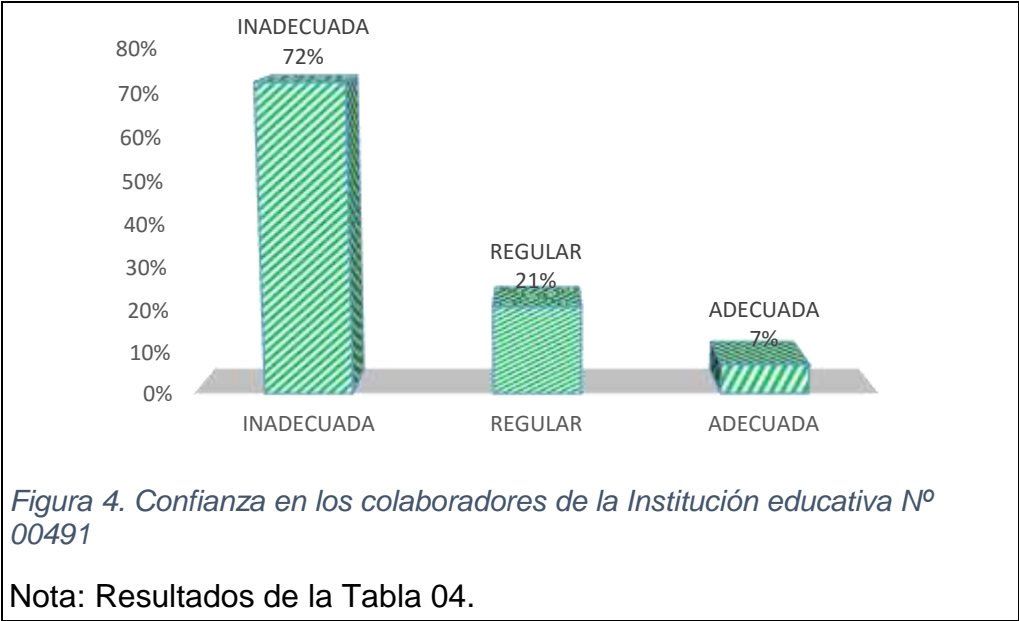
Interpretación

En cuanto a la motivación otra dimensión del clima institucional en la Institución Educativa N° 00491, es inadecuada, como se aprecia en la tabla y figura 3, debido que el 55% de los docentes encuestados refirieron percibir una falta de motivación por parte de la institución, además no existe buena coordinación entre docentes de la institución que en general refleja una baja satisfacción con su trabajo como docente en la organización.

Tabla 4. Confianza de los colaboradores de la Institución educativa N° 00491.

CONFIANZA	f	%
INADECUADA	21	72%
REGULAR	6	21%
ADECUADA	2	7%
Total	29	100%

Fuente: elaboración propia.



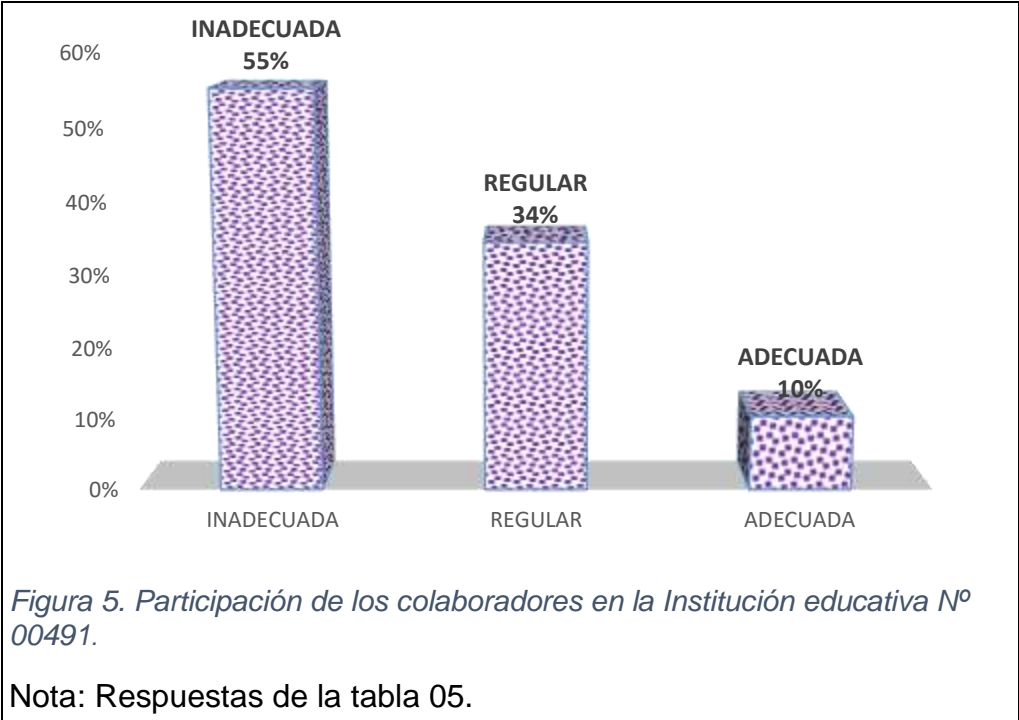
Interpretación

Respecto a la Confianza como una dimensión del clima institucional que se encuentra en la Institución Educativa N° 00491, es inadecuada, como se puede ver en la tabla y figura 4, debido que el 72% de los encuestados opinaron que no se manejan buenas relaciones interpersonales dentro de la institución educativa, así mismo no perciben que haya un buen grado de confianza entre docentes, como tampoco existen buen trato amical entre compañeros de trabajo, lo que afecta la posibilidad de crear confianza entre ellos.

Tabla 5. Participación de los colaboradores de la Institución educativa N° 00491.

PARTICIPACIÓN	f	%
INADECUADA	16	55%
REGULAR	10	34%
ADECUADA	3	10%
Total	7	100%

Fuente: elaboración propia.



Interpretación

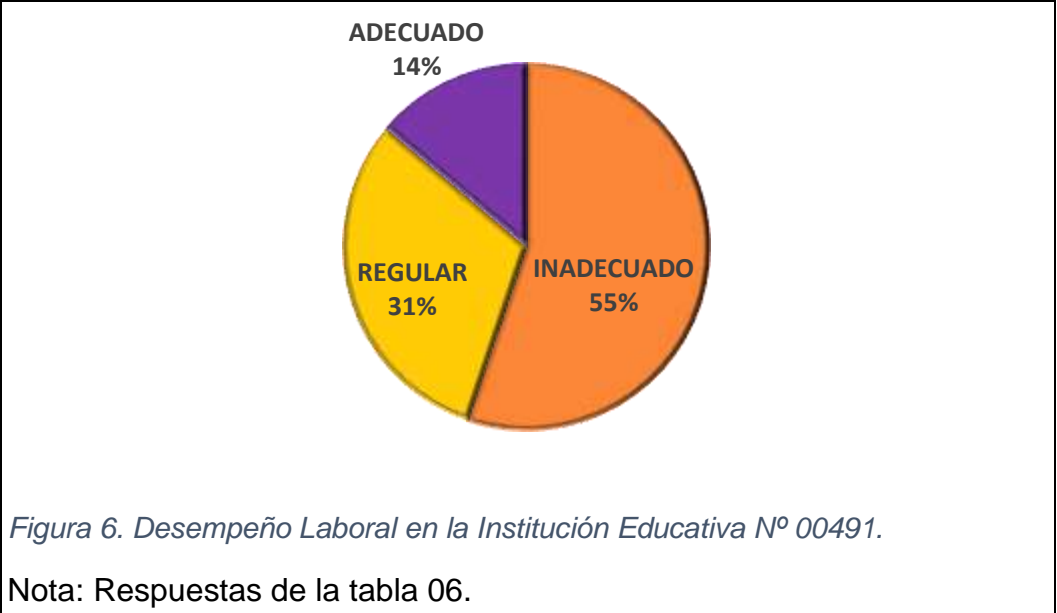
La Participación de los docentes en la institución educativa N° 00491 es inadecuada, como se aprecia en la tabla y figura 5, debido que el 55% de los encuestados respondieron en los eventos que realiza la institución, no participa el Consejo educativo, además los docente dicen no intervenir en estos eventos, es por ello que no se involucran al momento de tomar decisiones o en casos de deliberación que se hagan, en consecuencia se puede apreciar que los profesores no tienen intención de formar grupos.

3.2. Desempeño docente de la Institución Educativa N° 00491, periodo 2015 – Moyobamba.

Tabla 6. Desempeño docente de la Institución Educativa N° 00491.

ESCALA	F	%
INADECUADO	16	55%
REGULAR	9	31%
ADECUADO	4	14%
Total	29	100%

Fuente: Elaboración propia.



Interpretación

En la tabla y figura 6, se muestra la escala de resultados para el desempeño docente en la Institución Educativa N° 00491, donde el director refiere que no todos los docentes imparten sus conocimientos a sus alumnos, además no es frecuente que se apliquen los valores como la honestidad, responsabilidad, colaboración y respeto; así mismo no existe disponibilidad de los docentes para absolver dudas en horarios fuera de clase. Otro factor es que la mayoría de los docentes no contribuyen con el logro de los objetivos de la institución, tampoco participan en los comités, consejos, grupos de trabajo y demás comisiones encargados del mejoramiento de la vida institucional, en

ocasiones no se muestra respeto por las opiniones de sus alumnos, es por eso que no es común que hayan buenas relaciones entre los alumnos y los docentes, además muy pocos docentes promueven el análisis, el pensamiento crítico y asertivo en sus alumnos, mientras que pocos son los docentes que desarrollan sus clases con un ambiente de cordialidad, y con promoción a la resolución de problemas. Por todo lo mencionado es que se concluye que el desempeño docente en la Institución educativa N° 00491 es inadecuado, según el 55% de respuestas del director.

3.3. Determinar la relación del clima institucional en el desempeño docente de la Institución Educativa N° 00491, periodo 2015 – Moyobamba

Para dar con la solución al último objetivo, se procede a evaluar si la muestra se encuentra normalmente distribuida o no, para ello se aplicó la prueba de normalidad Shapiro Wilk, como se muestra:

Tabla 7. Prueba de normalidad para Clima instituciones y Desempeño docente

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Clima institucional	,184	29	,013	,849	29	,001
Desempeño docente	,169	29	,034	,890	29	,006

a. Corrección de la significación de Lilliefors

El valor del estadístico W es igual a 0.849 y 0.890 con una probabilidad asociada de .001 y 0.006. Se tiene $P = 0.001 < 0.05$ y $P = 0.006 < 0.05$ para Clima institucional y Desempeño docente respectivamente, por lo que se observa en la tabla N° 07 que la muestra no se encuentra normalmente distribuida, por lo que se aplicó el estadístico Rho de Spearman.

Para dar solución a determinar la relación entre ambas variables, se procede a aplicar el estadístico prueba Rho de Spearman, a continuación:

Tabla 8. Correlación Prueba de Pearson para Clima instituciones y Desempeño docente

Correlaciones			Clima institucional	Desempeño docente
Rho de Spearman	Clima institucional	Coeficiente de correlación	1,000	,926**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	29	29
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,926**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	29	29

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación

De un total de 29 docentes encuestados y evaluados, en la tabla y figura 8 se muestra los resultados arrojados tras la aplicación de la prueba Rho de Spearman, obteniéndose un valor $p = 0,000$ donde el nivel de significancia es menor a 0,05, y positiva con un valor “r” = 0,926, que elevado al cuadrado nos resulta 86%, de coeficiente de determinación que quiere decir que una variable incide en un 86% en el comportamiento del otro, el cual permite corroborar la hipótesis planteada por la investigación: “El clima institucional influye significativamente en el desempeño docente en la Institución Educativa N° 00491, periodo 2015 – Moyobamba”.

IV. Discusión

Se considera que el estudio del clima institucional permite conocer la opinión de los docentes respecto a su entorno y todo aquel que interviene en el (en su ambiente de trabajo). En la presente investigación se estableció como objetivo dar a conocer el clima institucional de la Institución Educativa N° 00491– Moyobamba periodo 2015, previamente se ha establecido por medio de autores, las dimensiones e indicadores que se debían de emplear para su medición. Es así que por medio de la teoría extraída de (Chiavenato, 2009), se encontró cuatro dimensiones: Comunicación, motivación, confianza y participación gracias a las definiciones e identificación de ciertos elementos e indicadores, fue posible desarrollar un cuestionario el cual fue aplicado a los 29 docentes y el director de la institución Educativa N° 00419, entregando como resultado que todas las dimensiones, así como la variable clima laboral, se encuentran en un inadecuado estado, ya que vienen siendo aplicados de manera ineficiente sus indicadores, estos resultados se ven contrapuestas por lo mencionado por Ortiz, J. (2006), quien determinó un clima casi siempre es adecuado en el municipio Escolar de Maracaibo N° 02, sin embargo en algunos casos existe desequilibrio a causa de un desgaste en la conducta organizacional, por ello el autor recomienda capacitar al personal docente en conocimientos tecnológicos convirtiéndolos más competitivos, hacer uso de nuevos métodos.

El desempeño laboral de los docentes conforma un compromiso con la sociedad, el estado y las familias, para que de acuerdo a sus competencias y dominios pueda mejorar el aprendizaje de sus alumnos. Es por eso que se propuso dar a conocer el desempeño de los docentes en la institución Educativa objeto de estudio, para ello fue necesario investigar de autores relacionados con el tema, es así como se eligió al MINEDU (2012), ya que es la teoría que mejor se adapta al estudio, gracias al cual se elaboró el cuestionario, instrumento de recolección de datos, para luego ser aplicado al director de la institución educativa objeto de estudio. Los resultados obtenidos fueron tabulados y graficados con ayuda del Excel, evidenciando un inadecuado desempeño laboral debido a que los docentes no cumplen con los indicadores de manera efectiva, pues no buscan mejorar la perspectiva de su compromiso. Este resultado se puede contrastar con lo determinado por Espinosa, G. (2014), quien dijo que el desempeño docente es

bueno pues toma en cuenta los intereses motivaciones y conocimientos previos de los alumnos como punto de partida en las clases, el cual está previamente planificado, con el cuidado de cumplir siempre con las actividades programadas, además que son participativos y tiene buena relación con los familiares y alumnos y porque finalmente posee disposición de reforzar o aclarar las dudas dentro y fuera del aula de clases.

Por último la investigación tiene como objetivo determinar de la relación existente entre el clima institucional y el desempeño docente de la Institución Educativa N° 00491– Moyobamba periodo 2015, para el logro del objetivo se analizó y comparó los resultados tabulados, obtenidos a partir de la aplicación de los cuestionarios creados por medio de las teorías de Chiavenato (2009) y MINEDU (2012), para las variables clima institucional y desempeño docente, llegándose a establecer por medio de la prueba de Rho de Spearman la existencia de una relación significativa al 86%, puesto que los valores son de 0.000 (<0.05) y 0.926 (r al cuadrado 86%) para la correlación determinante. Estos resultados son respaldados por los encontrados por Maldonado, R. (2012), porque es quien concluyó que, mediante la prueba de Pearson, se determinó la existencia de una correlación estadística significativa y positiva considerable, entre el desempeño docente y el aprendizaje de sus alumnos, es decir a mayor desempeño docente, el aprendizaje será mejor.

V. Conclusiones

Teniendo en consideración de los elementos que componen y que caracterizan el clima institucional y desempeño laboral, es posible elaborar las siguientes conclusiones:

- 5.1 Se puede concluir que la Institución Educativa N° 00491 de Moyobamba tiene un inadecuado clima institucional por razones que existe una mala comunicación, es porque los docentes refieren que la dirección no les informa por ningún medio y con antelación las actividades que se llevarán a cabo; de similar forma nunca se realizan actividades grupales entre profesores porque son trabajos que requieren buena comunicación, colaboración, y solidaridad, lo cual consideran imposible manejar en este ambiente de trabajo; además existe un bajo nivel de motivación, los docentes en su mayoría se sienten insatisfechos con su trabajo; por los bajos niveles de confianza, es decir la falta de confianza que tiene un docente con otro proveniente de malos tratos entre docentes como compañeros de trabajo; la inadecuada participación, porque los docentes no intervienen en actividades que realiza la organización ni en su Consejo Educativo.
- 5.2 Respecto a conocer el desempeño laboral que presenta la Institución Educativa N° 00491 de Moyobamba, se concluyó que existe un inadecuado desempeño laboral manifestado por el director del centro educativo, basado en que no observa que la mayoría de los maestros se esfuercen por impartir todos sus conocimientos a los alumnos, como tampoco los alumnos tiene el hábito de practicar los principales valores dentro del salón de clases, así mismo en su mayoría los docentes refieren que no cuentan con el tiempo suficiente para absolver las dudas de los alumnos en horarios fuera de clase, además los maestros se mantienen al margen y no participan de manera voluntaria en las actividades que realiza la institución, mucho menos participa en deliberaciones o toma de decisiones importantes, en ocasiones ha visto las faltas de respeto a los alumnos, en cuanto a la metodología que aplican, la mayoría de los profesores no promueve el análisis y la competencia y solo unos cuantos de ellos desarrolla sus clases

en un ambiente de cordialidad y asertividad. Finalmente, el director manifiesta que la mayoría de los docentes no cumple con colaborar a la institución para la obtención de las metas y objetivos institucionales.

- 5.3 Y respecto a determinar la relación entre el clima institucional y el desempeño laboral, que se pudo demostrar la existencia de una relación significativa, por obtener mediante el estadístico prueba de Rho de Spearman un valor $P = 0,000$, con una incidencia positiva por un valor " r " = 0,926 y un coeficiente de determinación de 0,86 es decir que la variable clima institucional incide en un 86% sobre el desempeño laboral, permitiendo aceptar la hipótesis planteada que es: "El clima institucional influye significativamente en el desempeño laboral en los docentes en la Institución Educativa N° 00491, periodo 2015 – Moyobamba"

VI. Recomendaciones

- 6.1 Se recomienda a los directivos de la Institución Educativa ofrecer capacitaciones a los docentes en los nuevos conocimientos técnicos tecnológicos, a fin de que los docentes sean más competitivos, así como también se puede incluir programas sobre las reformas educativas y los cambios en los formatos de planificación a nivel institucional y de aula, con el propósito de que colaboren los distritos educativos o contratando personal entendiendo en la materia para que dicte seminarios prácticos, en temas educativos. Para que se aplique es necesario incluir a los docentes para la elaboración del reglamento interno y del código de convivencia a fin de que el docente conozca sus deberes y derechos, así como también los de sus estudiantes y demás miembros.
- 6.2 Se recomienda a los docentes para mejorar su desempeño laborar, mejorar su disposición en cuestión de reforzar o disolver las dudas de los alumnos, mediante la realización de actividades individuales y grupales, ya sea dentro de clase en horario de clases, o fuera del horario de clases en ambientes distintos al salón, el cual debe aprovechar para usar como recurso su entorno para afianzar los conocimientos impartidos y aprendidos por los alumnos. Así mismo se debe demostrar interés en las normas educativas que rigen la institución y dar a conocer y hacer cumplir a los alumnos y padres de familia. Además, se recomienda a los docentes involucrarse con sus estudiantes y sus intereses, a fin de conocerlos sus destrezas y habilidades para aprovechar los recursos disponibles en el desarrollo de esas habilidades, para que con el uso de esa información participe en la elaboración curricular a nivel de aula.
- 6.3 Finalmente se recomienda a los docentes realizar evaluaciones constantes de acuerdo a los estándares de calidad educativa en su entorno, a fin de hacer un adecuado seguimiento al proceso de aprendizaje de sus alumnos, respecto a sus conocimientos teóricos y prácticos de las otras asignaturas.

VII. Referencias Bibliográficas

- Alvarado, O. (2003). Gerencia y Marketing Educativo. Lima: Udegraf S.A. Álvarez, V. S. (2001). La cultura y el clima organizacional como factores relevantes en la eficacia del Instituto de Oftalmología. Recuperado de http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/Tesis/Human/Alvarez_V_S/t_.pdf
- Alves, J. (2000). Liderazgo y clima organizacional. Revista de Psicología del Deporte. 1-2 (9). pp. 123-133. Recuperado de: <http://www.buenastareas.com/ensayos/clima-Organizacional.113112.html>.
- Aranguren, N. (2006). Formación gerencial y desempeño laboral del gerente educativo. Maracaibo. Universidad "Rafael Urdaneta".
- Arias, F. (2006). El proyecto de investigación. Introducción a la Metodología Científica. 5a Edición. Caracas. Episteme.
- Ascencio, A. (2007). Clima institucional y desempeño docente en el Instituto Superior Tecnológico Simón Bolívar del Callao. Tesis de maestría no publicada. Universidad Nacional de Educación "Enrique Guzmán y Valle". Lima, Perú.
- Bernal, A. (2006). Metodología de la Investigación para Administración y Economía. Bogotá. Pearson Editores.
- Berrocal, S. (2006). El clima institucional y la calidad de servicio educativo ofertado por las instituciones educativas públicas del nivel secundaria de la urbanización Dulanto de la región Callao. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. La Cantuta. Tesis de maestría. Lima, Perú
- Caligiore, C. I (2005). Clima organizacional y desempeño de los docentes en la ULA: Estudio de un caso. Recuperado de: www.redalyc.org/redalyc/pdf/290/2900.pdf Centro de investigaciones y servicios educativos (2007). Relaciones interpersonales en la institución educativa. Lima: Pontificia universidad católica del Perú.

- Chiavenato, I. (2001). Administración de Recursos Humanos. Colombia: Nomos S.A.
- Chiavenato, I. (2011). Administración de Recursos Humanos. Madrid: Mc Graw-Hill.
- Chiavenato, I. (2009). Comportamiento organizacional. Bogotá: Mac Graw Hill. Interamericana, S.A.
- Espinosa, G. (2014). "Desempeño docente en el proceso de enseñanza – aprendizaje en el nivel de Educación Básica Superior del Centro Educativo Colegio Bachillerato Ciudad de Portovelo, del Cantón Portovelo, Provincia de el Oro, en el año lectivo 2013 – 2014". Universidad Católica de Loja. Ecuador. Recuperado de: http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/11373/1/Espinosa_Galarza_Gina_Fabiola.pdf
- Farjat, L. (1998) Gestión Educativa Institucional. Buenos Aires: Italgraf
- Fernández, T. (2004). Clima Organizacional En Escuelas: Un Enfoque Comparativo para México y Uruguay. Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación.
- Fischman, D. (2000). El espejo de un líder. Lima: El Comercio – Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.
- Guillen Gestoso, Carlos; Galán León, Francisco Y Velásquez Martínez, Reyes (2000) Clima organizacional. En psicología del trabajo para las relaciones laborales de Carlos Guillén Gestoso (cood.) y Rocío Gil Bozal. 1ª ed. En español. Ed. McGraw Hill-Interamericana. Madrid
- García, C. J. (2008). Relación entre la Ejecución Curricular y el Desempeño docente en estudiantes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal. Tesis no publicada Universidad Nacional Federico Villarreal. Lima, Perú.
- Gonzales, G. (2004). Evaluación del Clima Escolar como Factor de Calidad. Madrid: La muralla.

- Great Place to Work Institute (2015). Empresa dedicada a la investigación global, asesoría y capacitación especializada en la valoración y transformación del Ambiente laboral y la cultura organizacional en compañías, identificando, creando y manteniendo excelentes lugares de trabajo. Página web: <http://www.greatplacetowork.com.pe/mejores-empresas>
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2006). Metodología de la Investigación. México: Mc Graw Hill. Hernández Sampieri, Roberto; Fernández Collado, Carlos y BAPTISTA LUCIO, Pilar (1998) Metodología de la investigación. Segunda edición. Ed. McGraw Hill-Interamericana. México.
- Hevia L. (2009) Comportamiento Organizacional.
- La Cruz, J. (2006), es su tesis *“la comunicación gerencial y el clima organizacional planteles públicos de la educación media, diversificada y profesional”*. Universidad Rafael Urdaneta. Maracaibo. Venezuela. Recuperado de: <http://200.35.84.131/portal/bases/marc/texto/9219-06-00954.pdf>
- Likert, R. (1961). Elementos de la organización educativa - Monografias.com. Disponible en www.monografias.com
- MINEDU (2012). “Marco de Buen Desempeño Docente: Aportes y comentarios”. Documento de trabajo. Lima: MINEDU. Recuperado de: http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf
- Martín, M. (1999), clima de trabajo en los centros educativos y Organizaciones que aprenden. España Madrid.
- Maldonado, R. (2012). “Percepción del desempeño docente en relación con el aprendizaje de los estudiantes” realizado en la Universidad San Martín de Porres Lima. Recuperado de: http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/628/3/maldonado_r.pdf
- Ortiz, I. (2006) en su tesis *“El clima organizacional y la integración de la tecnología informática a la gestión docente”*. Universidad Rafael Urdaneta.

Maracaibo. Venezuela. Recuperado de:
<http://200.35.84.131/portal/bases/marc/texto/9219-06-00976.pdf>

Pontificia universidad católica del Perú. (2007). Relaciones interpersonales en la institución educativa. Lima: Centro de investigaciones y servicios educativos, Cise PUCP

Rodríguez, (1999), Variables del Clima Organizacional.

Rincón, J. (2005). Relación entre estilo de liderazgo del director y desempeño de docentes del valle del Chumbao de la provincia de Andahuaylas. Tesis de maestría no publicada. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú.

Silva, H. (2009) en su tesis *“Medición del clima laboral y satisfacción del personal de trabajadores docentes y no docentes de la facultad de medicina UNAP-2009”*. Universidad nacional de la amazonia peruana. Iquitos. Perú.
Recuperado de: <https://es.scribd.com/document/73298294/Tesis-Dr-Hermann-Silva>

Martín Bris, M. (1999). Clima de Trabajo y Organizaciones que Aprenden. (2ª Edic.) España-Madrid. Recuperado de www.uab.cat/pub/educar/0211819Xn27_p103.pdf

Trinidad, Laura (2006). Relaciones interpersonales. Disponible en: www.formaciondocente.org.mx/.../23%20relaciones%20interpersonales.pdf

Trinidad, L. (2006). Las relaciones interpersonales - abc digital. Viernes, 21 de Julio de 2006. Disponible en archivo.abc.com.py/2006-07-27/articulos/.../las

Uría, M. (1998). Estrategias didáctico-organizativas para mejorar los centros educativos. Disponible en books.google.com.pe/books?isbn=8427712316

Valdés, H. (2004), la actividad pedagógica es uno de los dominios más complejos del trabajo humano.

Valdez, H. (2000). ¿Cómo evaluar? Ponencia: Encuentro iberoamericano sobre evaluación de desempeño docente. México.

Valdez. H. (2004). Desempeño docente. Cuba: Editorial pueblo y educación Tesis.

ANEXO

Anexo N°01: Instrumento para evaluar el Clima Institucional

El presente instrumento tiene como fin, conocer el nivel de clima institucional de la Institución Educativa N° 00491, de Moyobamba en el año 2015.

COMUNICACIÓN:

1. ¿Considera la rapidez en el traslado de la información en la Institución Educativa?
 - a. Nunca
 - b. Casi nunca
 - c. Algunas veces
 - d. Casi siempre
 - e. Siempre

2. ¿Considera usted que en la Institución Educativa informa con frecuencia?
 - a. Nunca
 - b. Casi nunca
 - c. Algunas veces
 - d. Casi siempre
 - e. Siempre

3. ¿El nivel de trabajo en equipo es alto en su Institución Educativa?
 - a. Nunca
 - b. Casi nunca
 - c. Algunas veces
 - d. Casi siempre
 - e. Siempre

MOTIVACIÓN:

4. ¿Existe el grado de satisfacción en la Institución Educativa?
 - a. Nunca
 - b. Casi nunca
 - c. Algunas veces
 - d. Casi siempre
 - e. Siempre

5. ¿A los docentes le reconocen por el trabajo que se realiza en la Institución Educativa?
 - a. Nunca
 - b. Casi nunca

- c. Algunas veces
 - d. Casi siempre
 - e. Siempre
6. ¿El profesorado se siente motivado en la Institución Educativa?
- a. Nunca
 - b. Casi nunca
 - c. Algunas veces
 - d. Casi siempre
 - e. Siempre
7. ¿En su institución educativa existe una buena coordinación entre los docentes?
- a. Nunca
 - b. Casi nunca
 - c. Algunas veces
 - d. Casi siempre
 - e. Siempre

CONFIANZA:

8. ¿Hay buenas relaciones interpersonales en la Institución Educativa?
- a. Nunca
 - b. Casi nunca
 - c. Algunas veces
 - d. Casi siempre
 - e. Siempre
9. ¿Cuándo existe buen grado de confianza en la Institución Educativa?
- a. Nunca
 - b. Casi nunca
 - c. Algunas veces
 - d. Casi siempre
 - e. Siempre
10. ¿Qué grado de importancia le da al trato amical entre los compañeros de trabajo?
- a. Nunca
 - b. Casi nunca
 - c. Algunas veces
 - d. Casi siempre
 - e. Siempre

11. ¿Se reúnen fuera de la Institución para continuar el trabajo de la Institución Educativa?

- a. Nunca
- b. Casi nunca
- c. Algunas veces
- d. Casi siempre
- e. Siempre

PARTICIPACIÓN:

12. ¿Participa en las actividades de la institución Educativa por parte de los profesores?

- a. Nunca
- b. Casi nunca
- c. Algunas veces
- d. Casi siempre
- e. Siempre

13. Cuando hay eventos, ¿Participan los miembros del Consejo Educativo?

- a. Nunca
- b. Casi nunca
- c. Algunas veces
- d. Casi siempre
- e. Siempre

14. ¿Participan los profesores en el Consejo Educativo?

- a. Nunca
- b. Casi nunca
- c. Algunas veces
- d. Casi siempre
- e. Siempre

15. Los docentes ¿participan en las deliberaciones y decisiones entre docentes?

- a. Nunca
- b. Casi nunca
- c. Algunas veces
- d. Casi siempre
- e. Siempre

16. ¿Existe la tendencia del profesorado para formar parte de diversos grupos?

- a. Nunca
- b. Casi nunca
- c. Algunas veces
- d. Casi siempre
- e. Siempre

Anexo N°02: Instrumento para evaluar el Desempeño Laboral

El presente instrumento tiene como fin, conocer el nivel de desempeño laboral del docente en la Institución Educativa N° 00491, de Moyobamba en el año 2015.

Docente N°:

¡EL DOCENTE!

CAPACIDADES PEDAGÓGICAS:

1. Demuestra que domina la temática en su curso.
 - a. Nunca
 - b. Casi nunca
 - c. Algunas veces
 - d. Casi siempre
 - e. Siempre
2. Comunica en forma clara sus ideas y reflexiones.
 - a. Nunca
 - b. Casi nunca
 - c. Algunas veces
 - d. Casi siempre
 - e. Siempre
3. Utiliza diferentes formas de evaluación y aprendizaje (reportes, ensayos, participación en clase, trabajo en equipo, proyectos entre otros).
 - a. Nunca
 - b. Casi nunca
 - c. Algunas veces
 - d. Casi siempre
 - e. Siempre
4. Percibe que sus alumnos se aburren y distraen en clases por ello les tiene que llamar la atención.
 - a. Nunca
 - b. Casi nunca
 - c. Algunas veces
 - d. Casi siempre
 - e. Siempre

EMOCIONALIDAD:

5. Todo lo aprendido lo aplica con sus alumnos.
 - a. Nunca
 - b. Casi nunca
 - c. Algunas veces
 - d. Casi siempre
 - e. Siempre
6. Promueve los valores de honestidad, respeto, responsabilidad y colaboración.
 - a. Nunca
 - b. Casi nunca
 - c. Algunas veces
 - d. Casi siempre
 - e. Siempre
7. Está disponible para resolver dudas o consultas de sus estudiantes en horas fuera de clase.
 - a. Nunca
 - b. Casi nunca
 - c. Algunas veces
 - d. Casi siempre
 - e. Siempre
8. Cumple con el horario de clase establecido.
 - a. Nunca
 - b. Casi nunca
 - c. Algunas veces
 - d. Casi siempre
 - e. Siempre

RESPONSABILIDAD EN EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES LABORALES:

9. Contribuye con aportaciones al logro de los objetivos de su institución.
 - a. Nunca
 - b. Casi nunca
 - c. Algunas veces
 - d. Casi siempre
 - e. Siempre
10. Participa en los comités, consejos, grupos de trabajo y demás comisiones cuyo fin es el mejoramiento de la vida institucional.
 - a. Nunca

- b. Casi nunca
- c. Algunas veces
- d. Casi siempre
- e. Siempre

11. Demuestra respeto por las ideas de sus alumnos.

- a. Nunca
- b. Casi nunca
- c. Algunas veces
- d. Casi siempre
- e. Siempre

12. Mantiene buenas relaciones humanas con el grupo de estudiantes.

- a. Nunca
- b. Casi nunca
- c. Algunas veces
- d. Casi siempre
- e. Siempre

RELACIONES INTERPERSONALES:

13. Propone actividades que le permite desarrollar algunas de estas habilidades: analizar, comparar, clasificar, pensar de manera crítica o ser creativo.

- a. Nunca
- b. Casi nunca
- c. Algunas veces
- d. Casi siempre
- e. Siempre

14. Sus ideas se desarrollan en un ambiente de cordialidad.

- a. Nunca
- b. Casi nunca
- c. Algunas veces
- d. Casi siempre
- e. Siempre

15. Demuestra capacidad para resolver problemas importantes proyectándose para el futuro.

- a. Nunca
- b. Casi nunca
- c. Algunas veces
- d. Casi siempre
- e. Siempre

Anexo N° 03. Prueba de confiabilidad para Clima Institucional

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	20	100.0
	Excluidos ^a	0	0.0
	Total	20	100.0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.876	16

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
Pregunta1	27.05	65.418	.505	.870
Pregunta2	27.35	69.503	.456	.871
Pregunta3	27.30	71.484	.351	.875
Pregunta4	27.35	66.029	.513	.869
Pregunta5	27.35	71.818	.357	.875
Pregunta6	26.95	71.103	.223	.883
Pregunta7	27.30	66.221	.623	.864
Pregunta8	27.30	67.589	.570	.867
Pregunta9	27.55	66.892	.631	.865
Pregunta10	27.45	65.418	.607	.865
Pregunta11	27.35	62.134	.804	.855
Pregunta12	27.15	65.713	.515	.869
Pregunta13	27.35	69.082	.489	.870
Pregunta14	27.40	66.358	.638	.864
Pregunta15	27.10	71.463	.268	.879
Pregunta16	27.20	62.695	.764	.857

Anexo N° 04. Prueba de confiabilidad para Desempeño Docente

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	20	100.0
	Excluidos ^a	0	0.0
	Total	20	100.0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.860	15

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
Pregunta1	26.65	57.503	.520	.850
Pregunta2	26.60	61.200	.238	.865
Pregunta3	26.75	59.987	.421	.855
Pregunta4	26.50	53.105	.774	.835
Pregunta5	26.60	54.884	.691	.841
Pregunta6	26.45	56.050	.546	.849
Pregunta7	26.55	56.997	.550	.849
Pregunta8	26.75	56.724	.647	.844
Pregunta9	26.60	55.726	.674	.842
Pregunta10	26.60	59.726	.442	.854
Pregunta11	26.75	58.303	.517	.851
Pregunta12	26.30	65.274	-.034	.879
Pregunta13	26.75	58.934	.512	.851
Pregunta14	26.55	58.050	.411	.857
Pregunta15	26.60	55.095	.675	.842

Anexo Nº 05. Matriz de Consistencia

Autor/título	Problema	Objetivo	Hipótesis	Variable	Dimensiones	Indicadores	Técnicas de recolección
"Clima Institucional y Desempeño Docente en la Institución Educativa N° 00491, Moyobamba - 2015"	¿Cómo influye el clima institucional en el desempeño docente en la Institución Educativa N° 00491, Moyobamba - 2015?	General: Determinar la influencia del clima institucional en el desempeño docente de la Institución Educativa N° 00491, Moyobamba - 2015. Específicos • Conocer el clima institucional de la Institución Educativa N° 00491,	H_i = El clima institucional influye significativamente en el desempeño docente en la Institución Educativa N° 00491, Moyobamba - 2015. H_o = El clima institucional	Clima Institucional	Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> • Sobre la Información • Rapidez / agilidad • Respeto • Aceptación • Espacios y horarios • Ocultar información 	Encuesta
					Motivación	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción • Reconocimiento • Prestigio • Autonomía 	
					Confianza	<ul style="list-style-type: none"> • Confianza • Sinceridad 	
					Participación	<ul style="list-style-type: none"> • El profesorado propicia la participación. • Equipos y reuniones de trabajo. • Grupos formales e informales. • Coordinación 	

		<p>Moyobamba - 2015.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conocer el desempeño docente de la Institución Educativa N° 00491, Moyobamba - 2015. • Establecer el nivel de influencia del clima institucional en el desempeño docente de la Institución Educativa N° 00491, Moyobamba - 2015. 	<p>no influye significativamente en el desempeño docente en la Institución Educativa N° 00491, Moyobamba - 2015.</p>	<p>Desempeño Docente</p>	<p>Capacidades Pedagógicas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Definición, explicitación y orientación de los objetivos que imparte. • Selección, organización y tratamiento de los contenidos. • Utilización de medios de enseñanza. 	Encuesta
				<p>Emocionalidad</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vocación pedagógica. • Autoestima. • Capacidad para actuar con justicia, y realismo. • Nivel de satisfacción con la labor que realiza. 		
				<p>Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cumple con los horarios establecidos. • Participación en actividades de mejora de la docencia. • Autonomía en la realización de sus actividades. 		
				<p>Relaciones Interpersonales</p> <ul style="list-style-type: none"> • Empatía con sus alumnos. • Expectativas respecto a los logros de sus alumnos. • Flexibilidad para la comprensión de sus alumnos. 		
Diseño	Población			Muestra		
Descriptiva - Correlacional	La población comprende a 29 educadores y un director de la Institución Educativa N° 00491 de Moyobamba.			La muestra estuvo constituida por 29 educadores y un director de la Institución Educativa N° 00491 de Moyobamba.		

Fuente: Elaboración Propia

Anexo Nº 06. Validación de Instrumentos

INFORME DE OPINIÓN RESPECTO A INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

- Apellidos y Nombres del experto: JUAN BRITMAN VALLEJOS TAFUR
- Institución donde labora: UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
- Instrumento motivo de evaluación: CUESTIONARIO DE LA VARIABLE CLIMA INSTITUCIONAL y CUESTIONARIO DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL
- Autora del instrumento: VELA ROJAS, DENISSE

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

I. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado, es decir libre de ambigüedades.					X
OBJETIVIDAD	Los ítems permitirán medir la variable en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia y está contextualizado al ámbito cultural científico y tecnológico e institucional inherente a los problemas de conducta y su repercusión en el aprendizaje.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual de las variables en todas sus dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento expresan suficiencia en cantidad y calidad en la redacción					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento evidencian ser adecuados para medir evidencias inherentes al problema planteado de los sujetos muestrales.					X
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá, mediante los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan coherencia entre las variables, dimensiones e indicadores.				X	
METODOLOGÍA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	Los ítems son aplicables y apropiados para los sujetos muestrales considerados en la investigación.					X
SUBTOTAL					4	45
TOTAL					49	

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

FAVORABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN: (puntos):

Lic. Juan Britman Vallejos Tafur
Reg. CLAD: 19524

Moyobamba, setiembre del 2016

Apellidos y Nombres:

CNI N° 00819368

INFORME DE OPINIÓN RESPECTO A INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

- Apellidos y Nombres del experto: PADILLA HIDALGO, JOSE
- Institución donde labora: PODER JUDICIAL
- Instrumento motivo de evaluación: CUESTIONARIO DE LA VARIABLE CLIMA INSTITUCIONAL y CUESTIONARIO DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL
- Autora del instrumento: VELA ROJAS, DENISSE

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

I. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado, es decir libre de ambigüedades.					X
OBJETIVIDAD	Los ítems permitirán medir la variable en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia y está contextualizado al ámbito cultural científico y tecnológico e institucional inherente a los problemas de conducta y su repercusión en el aprendizaje.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual de las variables en todas sus dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento expresan suficiencia en cantidad y calidad en la redacción.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento evidencian ser adecuados para medir evidencias inherentes al problema planteado de los sujetos muestrales.					X
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá, mediante los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan coherencia entre las variables, dimensiones e indicadores.					X
METODOLOGÍA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.				X	
PERTINENCIA	Los ítems son aplicables y apropiados para los sujetos muestrales considerados en la investigación.					X
SUBTOTAL					8	40
TOTAL					48	

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: FAVORABLE
 PROMEDIO DE VALORACIÓN: 48 puntos



Apellidos y Nombre:

DNI N° 00807353

Lic. José Padilla Hidalgo
 Reg. CLAD: 07919

Moyobamba, setiembre del 2016

INFORME DE OPINIÓN RESPECTO A INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

- Apellidos y Nombres del experto: LINARES MACEDO, ANGELA VICTORIA
- Institución donde labora: PODER JUDICIAL
- Instrumento motivo de evaluación: CUESTIONARIO DE LA VARIABLE CLIMA INSTITUCIONAL y CUESTIONARIO DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL
- Autora del instrumento: VELA ROJAS, DENISSE

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

I. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado, es decir libre de ambigüedades.					X
OBJETIVIDAD	Los ítems permitirán medir la variable en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia y está contextualizado al ámbito cultural científico y tecnológico e institucional inherente a los problemas de conducta y su repercusión en el aprendizaje.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento traducen organización lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual de las variables en todas sus dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento expresan suficiencia en cantidad y calidad en la redacción.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento evidencian ser adecuados para medir evidencias inherentes al problema planteado de los sujetos muestrales.					X
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá, mediante los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan coherencia entre las variables, dimensiones e indicadores.					X
METODOLOGÍA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.				X	
PERTINENCIA	Los ítems son aplicables y apropiados para los sujetos muestrales considerados en la investigación.					X
SUBTOTAL					8	40
TOTAL		48				

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: ADECUADO

PROMEDIO DE VALORACIÓN: (puntos):

Moyobamba, setiembre del 2016


 Apellidos y Nombres:
 DNI N° 23014813
 Dr. Angela Victoria Linares Macedo
 Reg. CLAD: 07919